MOBILISATION

VOL. 3 no. 2
.25

revue POLITIQUE MILITANTE



SOMMAIRE

ERRATUM

Nous nous excusons des inconvénients de lecture qu'ont pu causer les erreurs typographiques dans le dernier numéro (vol.3, no.1). MOBILISATION ayant entrepris de changer sa présentation, nous espérons que vous comprendrez facilement que la période de transition d'un type de production à un autre, ne se fait pas sans quelques difficultés...

MOBILISATION

La publication de la revue **MOBILISATION** est assumée conjointement par des militants venant des groupes suivants:
LE CAP ST-JACQUES,
LE CAP MAISONNEUVE,
LA LIBRAIRIE PROGRESSISTE,
L'AGENCE DE PRESSE LIBRE DU QUÉBEC (APLQ).

(Au cours de l'été, le Cap Pointe St-Charles s'est retiré du comité de rédaction de la revue et le Cap Côte-des-Neiges a cessé d'exister.)

Le développement des pratiques d'organisation, l'apparition de plusieurs comités d'usine, de quartier et d'école, impulsés par des militants révolutionnaires, soulève la nécessité de renforcer les liens entre les groupes progressistes et d'oeuvrer au développement d'une orientation politique commune. C'est à cette tâche que veut contribuer la publication par plusieurs groupes d'une revue militante diffusant des bilans de pratiques, des analyses, des textes de formation et suscitant des débats et discussions entre groupes politiques.

MOBILISATION est donc conçue comme un moyen d'échange et de formation, dont le but est de contribuer à clarifier l'orientation politique et idéologique des groupes oeuvrant à l'édification du parti du prolétariat.

MOBILISATION est disponible à Montréal: Cap St-Jacques, 370A est, Duluth;
Cap Maisonneuve, 3902 est, Ontario;
Librairie progressiste, 1867 Amherst;
APLQ, 2074, Beaudry.

Dépôt légal à la Bibliothèque nationale du Québec.

AVANT-PROPOS

MOBILISATION présente ce mois-ci un bilan d'un groupe de militants ouvriers et intellectuels."LE NOYAU DES PETITES ENTRE PRISES fait partie du CAP Maisonneuve et a développé depuis presque deux ans des méthodes de travail tant au niveau de l'implantation dans la classe ouvrière qu'à ceux de la formation et de la liaison entre militants progressistes.

Nous croyons important que de telles expériences soient analysées dans MOBILISATION, car c'est ce travail d'implantation, de formation et de liaison qui est prioritaire à cette étape-ci de la lutte. Dans le passé nous avons diffusé des bilans de lutte en usine, en quartier, dans les écoles, ainsi que des bilans témoignant du travail d'organisation qui se fait dans différents milieux. Mais c'est la première fois que MOBILISATION présente un bilan d'un groupe de militants qui analysent l'ensemble de leurs pratiques (luttes, organisations, propagande, etc.), ainsi que le développement de leurs capacités de comprendre et d'expliquer le sens de notre lutte (formation et analyse politique).

MOBILISATION présente également deux courts textes sur des luttes ouvrières actuelles. Il s'agit d'un texte sur la lutte des travailleurs de Firestone qui depuis plusieurs mois témoignent de combativité et de la détermination de travailleurs qui ont su s'organiser et préciser quels sont leurs intérêts et quels sont les intérêts des boss. Le deuxième texte relate une grève sauvage d'ouvrieres dans une usine de carton de Montréal. Cette lutte en plus, bien sûr, d'illustrer une autre fois la détermination des travailleurs, permet cependant d'aborder le problème des femmes au travail et de préciser quelque peu en quoi la libération de la femme, c'est d'abord et avant tout la libération des femmes de la classe ouvrière et des couches populaires. Ce texte démontre aussi les problèmes de liaison entre ouvriers et ouvrières et comment ces ouvrières ont remporté une victoire non seulement dans la lutte contre les boss, mais aussi ont opéré un changement dans les relations avec les hommes dans l'usine, qui ont pu réaliser à travers la lutte les problèmes spécifiques des femmes et l'importance de la solidarité entre les travailleurs et les travailleuses, dans la lutte globale de la classe ouvrière.

Finalement, MOBILISATION présente un texte d'analyse sur le Chili. Le texte du présent numéro constitue le premier de deux articles qu'une camarade québécoise a rédigé à la suite d'un séjour de quelques mois au Chili. La seconde partie sera publiée dans le prochain numéro. Nous croyons fort important d'apporter ce témoignage d'une militante qui a vécu les événements récents au Chili et qui puisse, à partir de ses connaissances nous permettre de mieux comprendre ce qui s'est passé et quelles en sont les raisons. Une analyse sur le Chili à partir du Québec sans connaissances sensibles et vécues, peut souvent porter au dogmatisme ou à l'empirisme. Ce texte, croyons-nous, évite ces tendances car il repose sur l'analyse d'une camarade avec qui nous avons milité au Québec et qui a connu la situation chilienne.

Le texte sur le Xième congrès du Parti Communiste Chinois n'a pu être formalisé pour le présent numéro; en conséquence, il sera présenté dans le prochain numéro. Nous soulignons également que le prochain numéro comportera une enquête auprès de différents militants sur les conséquences des élections dans leurs milieux respectifs suivi d'une analyse de ces dernières élections par rapport à la question nationale et l'intervention des militants socialistes.

L'équipe de MOBILISATION

LUTTE DES FEMMES

DANS UNE USINE DE CARTON DE MONTREAL



I CONTEXTE GENERAL DE L'ENTREPRISE

L'usine est une entreprise de grandeur moyenne qui fabrique des contenants de carton. Elle fait partie d'un ensemble d'entreprises du même type, ensemble appartenant à un des grands monoposles des pâtes et papiers, lui-même à son tour contrôlé à 70% par un monopole britannique de produits alimentaires.

Les entreprises de fabrication de carton sont étroitement reliées au secteur industriel des pâtes et papiers, dont elles constituent un débouché assez important et stable. L'industrie des pâtes et papiers s'est développée de façon intense à partir du début des années 60 jusqu'aux années 69-70. De fortes augmentations de la demande sur le marché mondial ont permis aux compagnies d'augmenter considérablement leurs profits tout en effectuant un processus de concentration de tout les secteurs industriels (pâtes et papiers, carton et contenant, etc.). Mais le début des années 70 a mit fin à cette expansion temporaire. Le marché devint soudainement surchargé, la production ralentit dans plusieurs usines (des milliers de mises à pied définitives et temporaires en 1970-71). Finalement, on remarque une certaine remontée depuis 1972, et cela se concrétise dans l'usine en question par une amélioration économique généralisée: augmentation de la production, projets d'expansion, reprise de l'embauche de fa çon beaucoup plus régulière, etc... En gros, on peut dire que l'industrie en général et notre usine en question sont en bonne situation économique.

LA PRODUCTION A L'USINE

L'entreprise emploie environ 300 travailleurs. On y fabrique essentiellement des contenants de carton pour l'industrie du tabac, l'industrie alimentaire et consmétique. Les travailleurs sont divisés en deux grands secteurs de production:

le département de la lithographie, où on imprime les contenants de carton: environ 75 travailleurs y sont employés, dont les plus qualifiés et les mieux payés de l'usine.

le reste de l'usine se divise en plusieurs sections où l'on coupe, assemble, trie et emballe les contenants de cartons. Environ 230 travailleurs y sont occupés sur des machines autour des quelles travaillent de 3 à 6 travailleurs, ou sur des emplois de manipulation générale (expédition, emballage, nettoyage, etc). C'est dans ces sections qu'on retrouve les femmes de l'usine (environ 70) qui occupent les postes les moins rémunérés et les moins intéressants.

L'organisation de la production en général est assez serrée: les cadences des équipes sont étroitement surveillées et le contrôle des contremaitres est assez strict. Les employés travaillent actuellement dans des conditions souvent dangereuses pour leur sécurité, à cause de l'augmentation de la production et du stock: l'usine est surchargée de matériel et de produits et les travailleurs s'empilent les uns sur les autres.

La direction effective de la compagnie est assurée par des cadres canadiens anglais de Montréal (au dessus des postes de contremaitres, tous les cadres sont anglophones), et la haute direction de l'usine (le bureau-chef) est située en Ontario.

II LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES

LA DIVISION

Les travailleurs de l'usine sont divisés de plusieurs façons. La plus importante division est celle entre les 75 employés syndiqués à l'union internationale (Syndicat international des lithographes et graveurs- SILP), qui sont employés dans le département de la litho,et le reste des travailleurs syndiqués à l'union des travailleurs du bois et de la fôret (FTPF - CSN).

Les premiers constituent la couche la plus privilégiée de l'usine. Ils sont syndiqués depuis longrtemps et forment une sorte de caste très protégée et tres éloignée de plusieurs façons de l'ensemble des travailleurs. Les pressiers, au sommet de la hiérarchie de ce groupe, obtiennent des salaires très élevés (jusqu'à $7.40 l'heure) et les conditions de travail de loin supérieures à la moyenne. Ils sont entourés d'aide-pressiers et de helpers qui sont beaucoup moins favorisés mais qui sont quand même isolés du reste des travailleurs. A cause des conventions signées par le SILP, il n'existe pas de clauses d'ancienneté. Ce qui fait qu'un système de patronage et de favoritisme est très fort parmi ces travailleurs: par exemple, si un employé veut monter de "helper" à "aide-presser", il doit obtenir cette faveur des pressiers et des contremaitres. On mentionne des cas de travailleurs qui sont restés aide-pressiers pendant dix ans parce que le pressier "ne lui aimait pas la face". De plus, une partie importante de ces travailleurs est composée d'anglophones, ce qui augmente encore plus la division.

La grande majorité des travailleurs se retrouvent donc dans les sections d'assemblage, de coupage, de triage et d'emballage. Ils sont syndiqués depuis 1965 à la FTPF - CSN. Avant l'arrivée du syndicat, les conditions dans l'usine étaient assez terribles: les salaires variaient entre $1.10 et $2.20; il n'existait aucune protection et tout employé "calcitrant" se retrouvait très vite sur le trottoir sans aucun recours (par exemple, s'il s'objectait un peu trop au surtemps obligatoire). L'arrivée de la CSN a modifié peu à peu cette situation. En fait, pour augmenter leur force de négociation, les travailleurs sont syndiqués à une même union avec les travailleurs de 14 autres usines de carton et de papier. Ensemble, ils sont près de 1,400 travailleurs. Le syndicat CSN n'a jamais mené de grève depuis le début.

Les travailleurs syndiqués à la CSN sont eux mêmes divisés, principalement, entre les hommes et les femmes. On compte environ 70 femmes. Elles ne peuvent pas obtenir de classification et ont une liste d'ancienneté séparée. Elles travaillent presque toutes au salaire fixe de $2.82, sans jamais pouvoir espérer monter. La plupart d'entre elles sont jeunes (en bas de 30 ans) et elles sortent de l'usine aussi vite qu'elles y sont entrées (taux de roulement de plus de 25%par année). Elles travaillent en général sur les jobs les plus routinières, les plus aliénantes (par exemple, vérifier la qualité des paquets de cigarettes). Jusqu'à maintenant, leur isolement a été très fort des autres travailleurs et du syndicat.

Entre eux, les hommes sont divisés: environ 80 employés sont classifiés (avec un certain degré de qualification et d'ancienneté). Les autres (environ 70) sont manoeuvres général. Plus de 70% ont moins de 30 ans, et leurs salaires varient de $2.97 (pour un manoeuvre) à $4.50 (pour un opérateur). Finalement, il faut aussi noter la présence d'environ 35 travailleurs immigrés (principalement Italiens, grecs, allemands) qui sont en général classifiés et travaillent sur l'entretien des machines (comme mécaniciens).

LE SYNDICAT CSN

Aprés avoir parcouru superficiellement les grands traits généraux des travailleurs, il

convient ici de s'attarder plus particulièrement au syndicat CSN.

Pendant plus de huit ans (de 1965 à mai 1973), le syndicat a été controlé par une clique (composée de travailleurs parmi les plus qualifiés), en collaboration très étroite avec les permanents de la CSN. C'était le genre de syndicat CSN typique des années 30, avec des permanents syndicaux dictateurs et très puissants (l'un deux avait des liens étroits avec le parti fasciste d'Adrien Arcand).Il n'y eut jamais aucune lutte. Les conventions étaient signées à l'amiable après accords secrets avec les boss, souvent sans avoir fait le minimum de consultation auprès des travailleurs. La participation aux assemblées syndicales ne dépassait presque jamais 10%et le fonctionnement était complètement anti-démocratique.

La première brèche ouverte dans le syndicat fut créée par un groupe de jeunes travailleurs lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective à la fin de l'année 1972. Les jeunes, encouragés par de nouveaux permanents syndicaux un peu plus progressistes, purent alors commencer un début de mobilisation de masse, en provoquant un débrayage d'une journée pour étudier le nouveau contrat (journée d'étude). L'ancien exécutif syndical fut alors obligé de suivre le mouvement et les jeunes gagnèrent un certain crédit.

DU GROUPE DES JEUNES AU COMITE DU JOURNAL

Les jeunes sortirent de cette lutte plus fortifiés. Au début de '73, ils voulurent se donner une forme d'organisation plus concrète et plus ouverte. C'est dans ce contexte que le groupe décida de partir un journal pour l'usine en février:

"...le journal entend être le pilier du syndicalisme, mais ne veut pas en être dépendant pour autant. Il n'y est donc pas directement relié..."

Le groupe se consolida ainsi en défendant les travailleurs comme cela ne s'était jamais vu dans l'usine. Les travailleurs habitués de voir la même vieille poutine syndicale contrôlée par une clique d'intouchables, furent assez étonnés de voir cette expérience nouvelle continuer d'exister. Le groupe des jeunes, maintenant transformé en comité de journal, poursuivit son action d'explication. Par exemple, il dénonca certaines conditions de travail pénibles pour les travailleurs (la question de la chaleur), il lutta contre la discrimination exercée contre certains travailleurs par certains contremaitres; il dénonca aussi la compagnie pour l'absence de services fournis aux travailleurs (stationnement, cafétéria mal équipée, absence de machines distributrices, etc). Le journal fit aussi campagne pour revigorer le syndicat, expliquant ses structures et son fonctionnement, invitant les membres à participer et à démocratiser leur union. Il tenta aussi d'amorcer un début de solidarité plus large parmi les travailleurs en les informant des luttes des travailleurs à l'extérieur de l'usine: bill 89, Canadian Gypsum, autres usines de carton, etc.)

LA LUTTE CONTRE L'ANCIEN EXECUTIF SYNDICAL

Face à cette poussée, l'exécutif contrôlé par la vieille clique se sentit forcé de réagir. En avril '73, celle-ci tenta de faire passer un vote de blâme contre les membres du comité du journal lors d'un conseil syndical (en disant qu'ils étaient des faiseurs de trouble...). A cause d'une forte opposition des membres présents, la motion fut finalement retirée...et remplacer par un vote d'appui pour le journal. Les conditions étaient dès lors posées pour un changement radical dans le syndicat. En mai '73, lors des élections syndicales, l'équipe présentée par le comité de journal remporta une victoire écrasante à tous les postes de l'exécutif, avec une majorité variant de 65% à 80%.

UN NOUVEAU SYNDICAT

Cela n'a pas pris beaucoup de temps au nouvel exécutif pour se démarquer de l'ancien. En six mois, ils ont placé plus de 35 griefs (l'ancien n'en avait placé qu'une dizaine en deux ans). Désormais, tous les accrocs à la convention collective font l'objet d'une riposte du syndicat. En plus, le journal accentue son travail et entreprend une campagne d'éducation syndicale sur les différents points qui concernent les conditions en général à l'usine en vue de préparer la prochaine convention collective (qui expire l'été prochain).

Cela se réflète dans une vie plus intense au niveau du syndicat: le monde commence un peu à se parler et à demander des comptes à leur exécutif. La participation aux assemblées est plus grande. Les travailleurs sont aussi plus combatifs face aux petits boss: par exemple, lorsqu'il y a violation de la convention sur des questions de sécurité, ou de surtemps obligatoire. Le climat change ainsi tranquille-

ment dans l'usine. Les contremaitres qui auparavant faisaient la "loi et l'ordre" sur tout et sur rien sont maintenant obligés de demander poliment et sans aucune pression aux travailleurs pour le surtemps (c'est un problème assez important puisque plus de 25% de la production totale est effectuée durant les heures supplémentaires et la plupart des travailleurs allongent ainsi leurs semaines jusqu'à 48 ou 50 heures). Aussi, l'intimidation des travailleurs constamment provoquée par les petits boss fatiguants est à la baisse.

Jusqu'à ce jour, le nouveau syndicat n'avait eu à faire face à aucune lutte dure contre les patrons, qui surpris par ce nouveau militantisme et cette combativité des travailleurs, étaient dépourvus face à l'union (par exemple, les travailleurs ont gagné tous leurs griefs, sauf deux). Les patrons tentèrent d'intimider quelques militants syndicaux (suspension d'un membre du comité de journal à cause de "retards"), mais ces tactiques n'eurent pas beaucoup de succès.

III
LA LUTTE...

C'est dans ce contexte de renouveau syndical et d'une montée de la combativité ouvrière que s'est développée une lutte au début de septembre, qui mobilisa les femmes dans un débrayage partiel au début, et qui se transforma en grève sauvage générale de tous les travailleurs ensuite.

LES FEMMES RESISTENT A LA DETERIORATION DE LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL...

Au début de septembre, les cadres de la compagnie ont décidé de réorganiser les unités de production où les femmes travaillent. Avant, les femmes qui travaillent sur les machines (à fournir et à vider les machines de coupe et de pliage) étaient situées à côté des "examineusses" (celles qui vérifient la qualité des produits). Ainsi, les femmes sur les machines pouvaient se faire remplacer sur les machines pour quelques minutes pour aller fumer ou aux toilettes. Les cadres décident que l'"examinage"va se faire maintenant dans un autre département, ce qui fait que les filles qui travaillent sur les machines voient leur charge de travail augmentée considérablement. Maintenant, si elles veulent s'arrêter, elles sont obligées de courir comme des folles pour rattraper le temps perdu parce que personne ne les remplace plus. Les machines débordent, les opérateurs et les contremaitres harcèlent les filles. Celles-ci sont obligées de courir pour faire le même travail qu'avant.

Les **5 et 6 septembre**, des consultations ont lieu entre les filles affectées par ce changement, le syndicat d'une part, et les gérants de production et du personnel d'autre part. Rien n'aboutit, et durant l'après midi du ' septembre, les femmes débrayent en plein ouvrage sous les yeux des gérants. Elles occupent la cafétéria. Le gérant menace de les faire expulser de force si elles ne sortent pas. Il accepte toutefois de négocier. A cause de l'artitude arrogante du gérant (il refuse de venir adresser la parole aux femmes rassemblées dans la cafétéria), les femmes décident quand même de ne plus recommencer le travail cette journée. Le même jour, un contremaitre congédie deux femmes qui ne voulaient pas travailler le soir.

10 septembre; rencontre entre les délégués syndicaux et le gérant. Les femmes ont présenté une pétition demandant le réengagement immédiat des deux consoeurs renvoyées. Elles obtiennent satisfaction. Toutefois, on ne peut s'entendre sur la question de la surcharge de travail. Les femmes demandent comment cela se fait-il qu'il y a de si grandes différences entre les hommes et les femmes? Le gérant ne répond pas. Il promet de tenter de s'"arranger" avec les opérateurs de machine. De toutes façons, il promet une réponse finale pour l'après lendemain. En attendant, dit-il, les femmes n'ont qu'à arrêter la production quand elles sont surchargées.

11 septembre; les femmes qui travaillent sur les machines ne sont pas capables de s'entendre avec les opérateurs et les contremaîtrespour arrêter la production. La division qui existe entre les opérateurs masculins et les femmes est bien entretenue par les patrons.

12 septembre: le jour prévu, le gérant n'arrive toujours pas avec de réponse finale. Les femmes décident d'occuper la toilette pour attendre la réponse du patron. Elles savent qu'elles ne peuvent pas continuer parce qu'elles ont continuellement les contremaîtres sur le dos aussitôt qu'elles ont l'intention d'arrêter la production pour pouvoir se reposer un peu. On conclut une entente partielle avec le gérant du personnel: celui-ci s'engage à modérer le "zèle" des contremaîtres. Les femmes décident de retourner au travail après une heure d'arrêt.

14 septembre; les femmes pendant le break du matin n'ont pas encore de réponse finale. Elles décident d'aller demander toutes ensemble au gérant du personnel. Après une attente inutile, elles reviennent dans l'usine et font une parade dans tous les départements, invitant tous les autres travailleurs à arrêter le travail pour attendre avec elles la réponse des patrons. Tous s'assemblent à la cafétéria. Le gérant du personnel demande à l'exécutif syndical de venir au bureau et leur lance un ultimatum: sortez tout de suite ou revenez au travail. D'autre part, il n'a pas de réponse finale sur la question de la surcharge de travail pour les femmes. L'exécutif syndical revient expliquer la situation aux travailleurs. On décide de poursuivre le débrayage. Les travailleurs rentrent tous dans l'usine pour convaincre les derniers hommes encore à l'ouvrage. Tout le monde se retrouve sur le trottoir en train de faire du piquetage, sauf bien sûr, les 75 travailleurs du département de litho, toujours isolés dans leur tour d'ivoire.

ON POURSUIT LA LUTTE... JUSQU'A LA VICTOIRE

Le débrayage est général. Les travailleurs se réunissent dans une salle et discutent de l'organisation de la grève. Il y a beaucoup de travailleurs et travailleuses qui participent et on organise différents comités de grève. On discute aussi la question de la discrimination contre les femmes. Pendant ce temps, des délégués rencontrent les patrons. Ceux-ci sont très conciliants et cèdent sur toutes les revendication: on ajoutera 2 femmes par équipe de production pour remplacer les autres lors des repos. La compagnie signe aussi un papier comme quoi il n'y aura pas de représailles.

Les délégués reviennent devant les travailleurs et présentent le projet d'entente. Les hommes pensent que c'est aux femmes seules à décider. Ils ne se prononceront pas sur le vote et accepteront d'avance toute décision des femmes. Finalement, les femmes votent pour l'acceptation des offres et le retour au travail s'effectue le lundi suivant.

Les femmes de l'usine, écrivant dans le journal de septembre disent: "...C'est ainsi que l'on a pu constater ce qu'était une véritable SOLIDARITE entre les femmes avec l'appui des hommes.

Désormais, les patrons savent qu'on est décidé de se tenir pour obtenir ce que l'on veut et nous revient de droit"...

INTERVIEW

Question: est-ce que la lutte a changé les rapports entre les hommes et les femmes dans l'usine, au niveau de l'attitude générale, des idées que le monde ont de chacun...

a) "Maintenant, les hommes prennent les femmes plus en considération. Les hommes parlent plus des problèmes. Les femmes, avant, avaient peur de tout. Maintenant, cette peur est diminuée de 50%. On se laisse pus piler sur les pieds comme avant.

b) Les hommes, eux, ils ont eu une petite leçon. Ils pensaient que c'était rien qu'eux qui pouvaient se battre. Ils ne pensaient pas que les femmes pouvaient se battre aussi.

a) Maintenant, dans notre département, il y a moins de pression. Les contremaîtres sont un peu moins vaches qu'avant. Avant, les opérateurs étaient les rois. Ils choisissaient "leurs" filles. Maintenant, ils savent qu'ils ne peuvent plus jouer avec nous comme avant. Ils savent qu'il y a certaines femmes qui sont plus réveillées qui sont plus conscientes que certains hommes.

b) Les hommes, leur attitude au début de cette lutte, c'était que cela ne les concernait pas, "c'est pas notre problème". Mais au cours de cette lutte, beaucoup ont changé. Ils parlent plus de résister maintenant. Avant, ils étaient paternalistes avec les femmes, ils parlaient de "leurs petites filles". Ils ont vu que les femmes se sont tenues et ont gagné. Ils sont plus solidaires. Il y a encore des conflits: jalousie personnelle, mésententes, mais il y a quand même plus de camaraderie qu'avant.

Question; est-ce que la lutte a changé quelque chose pour le syndicat, au niveau de la participation des travailleurs et des travailleuses...

a) C'a changé pour les femmes. D'habitude, il y avait seulement 3 ou 4 femmes aux assemblées. La dernière fois, il y en avait plus de 15. Aussi, les femmes se parlent plus de l'union, elles demandent des questions aux délégué(e)s. Elles s'informent. S'il y a quelque chose de croche dans leur département, elles informent aussitôt le syndicat. 'Par exemple, la question du remplaçage est encore revenu. Les boss ont tenté de mettre 2 filles seulement pour remplacer. Les femmes se sont tenues et on a exigé et gagné le fait qu'il y a maintenant 3 filles pour remplacer.

b) C'a changé pour les hommes aussi. Les idées que les gars avaient sur les femmes par rapport à l'union ont changé. Avant, les gars

disaient: c'est juste qu'on a plus que les femmes, on est des hommes, on a plus de responsabilité. C'est des idées comme ça qui justifiaient les différences de salaires. Pour la prochaine convention, on va tenter d'éviter les augmentations en pourcentage.

A part de cela, avec cette lutte, on a pu aussi mesuré notre force. Les gars ont vu que la compagnie n'était pas aussi forte que cela. Les gars voient la possibilité de lutter avec succès contre la compagnie. On peut les tenir, et on se prépare pour la négociation à être capables de tenir plusieurs semaines.

On a aussi compris que pour bâtir une union forte, il faut toujours continué à tenir les gars: lutter, leur expliquer, jamais arrêter. Le monde se décourage vite quand on ne continue pas de se tenir ensemble.

Question: Vous préparez une convention. Comment cela se passe-t-il et que prévoyez-vous dans l'avenir pour le syndicat?

b) Avant, les permanents de la CSN arrivaient avec un contrat tout fait d'avance. Nous autres, on leur a dit qu'on avait pas besoin d'eux autres pour faire notre contrat. C'est ce qui fait que nous organisons une campagne dans l'usine pour préparer notre convention. On a passé des formulaires à tout le monde pour qu'ils fassent leurs suggestions. Après, on fait trois assemblées avec des ateliers divers qui vont prendre tous les points de la convention, les étudier et les améliorer. En général, on va susciter pas mal de discussions de fonds pour discuter ce contrat.

a) A cause de l'amélioration du climat de discussions dans l'usine, les femmes sont maintenant capables d'apporter des suggestion. On est prêts à lutter pour diminuer l'écart de salaires et de conditions de travail. Il faut que les femmes puissent être classifiées, sans cela, elles ne peuvent pas monter. On a essayé récemment de présenter une femme pour un poste d'opérateur. Une femme avec plus de 10ans d'ancienneté. On va voir ce que cela va donner. En touts cas, on va lutter pour cela. Les femmes dans le syndicat ne seront plus des sortes de ahut parleurs des hommes pour les autres femmes.

Question: Vous faites partie d'un syndicat qui regroupe des travailleurs de d'autres usines, et aussi de la FTPF. Pouvez-vous nous dire comment vous voyez la situation là actuellement?

b) Au congrès de la FTPF récemment, on a pu voir une sorte d'opposition progressiste pas très organisée, qui commençait à parler. Les congrès sont des sortes de party de famille oùon discute pas tellement de nos problèmes concrets. Pourtant, sur des choses précises, par exemple, l'autonomie des syndicats locaux, on a pu débloquer un peu. On a fait enlever des clauses dans l'ancienne charte qui disaient que les syndicats locaux devaient obtenir le O.K. de la fédération avant de déclencher la grève, que "la grève est le dernier moyen de pression à utiliser..."et d'autres clauses semblables. Mais le syndicalisme d'affaire reste très ancré. Le président de la fédération est intervenu pour dire qu'il fallait dépasser le syndicalisme d'affaires. Pour lui, cela voulait dire lutter contre les unions internationales. Moi, je suis intervenu. J'ai dit que ce n'était pas là ma conception du syndicalisme d'affaires du SYNDICALISME DE COMBAT, c'est le fait de reconnaitre que le capitalisme n'est pas un fait achevé pour de bon, qu'il va falloir le changer un jour. J'ai dis qu'il faut distinguer entre les INTERETS A COURT TERME des travailleurs, qui concernent la lutte économique, la lutte pour de meilleures contrats, et d'autre part, leurs INTERETS A LONG TERME, c'est à dire l'abolition du patronat. Le président m'a répondu que les patrons sont là pour rester et qu'il faut négocier.

Avec les autres membres de notre syndicat, dans les 14 autres usines, la situation est assez calme aussi. La plupart des locaux sont contrôlés encore par les vieilles cliques. Mais la situation change tranquillement là aussi. On a de plus en plus de bons contacts avec des travailleurs qui veulent prendre en mains la situation.

Note bibliographique

LES TIGRES DE CARTON, par l'Union des travailleurs du papier et du carton façonnés, Edition Québécoises, 1972. C'est un livre très intéressant écrit par l'union qui représente les travailleurs de l'usine que nous avons étudié. On y décrit la situation dans l'industrie et les conditions de travail des travailleurs de ces entreprises.

ON EST PAS POUR S'LAISSER PASSER UN SAPIN, document réalisé par la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (FTPF-CSN) en collaboration avec le secrétariat d'action politique de la CSN. C'est un instrument de travail pour les travailleurs de cette industrie pour comprendre un peu mieux l'ensemble dans lequel ils travaillent, les liens entre les monopoles, l'histoire des luttes des travailleurs, divers types de contrats signés par les syndicats, etc... Le document qui est destiné principalement aux travailleurs de cette industrie peut aussi servir à des militants travailleurs de d'autres secteurs en servant d'exemple d'analyse économique.

Les deux documents sont disponibles à la Librairie Progressiste.

DEUX ANS DE TRAVAIL D'UN NOYAU DE MILITANTS OUVRIERS ET SOCIALISTES

INTRODUCTION

BILAN PETITES ENTREPRISES

Depuis sa toute première origine, le noyau des petites intreprises du Secteur Travail du CAP Maisonneuve s'est interrogé sur sa propre existence. C'est ce qui lui a permis de passer à travers plusieurs transformation plus ou moins profondes dont celle-ci est la plus avancée.

LA NECESSITE D'UN BILAN

De mars à septembre 1973, les questions des militants sur leur travail au noyau originaient de problèmes mieux identifiés et plus cruciaux qu'auparavant: fonctionnement, composition sociale, nature des lieux d'intervention, place et rôle du noyau au sein des CAP, orientation (objectifs), militants intellectuels et militants travailleurs, bureaux et usines, etc., en somme des problèmes autant internes que dépendant de ceux mêmes que rencontrent présentement les militants dans leur ensemble.

LA METHODE SUIVIE

Face à ceux-ci, le noyau a entrepris un long travail de réflexion sous la forme d'un bilan. Dans les limites de leurs forces, les militants ont décidé que pour y voir clair, il leur fallait suivre une démarche partant des problèmes les plus fondamentaux et les plus immédiats (concrets): les pratiques militantes à la base, dans les lieux de travail. Chacun a donc, dans un premier temps, fait le point sur celles-ci en tenant compte secondairement (mais de manière importante) du noyau et du regroupement d'appartenance, le CAP Maisonneuve. C'est ainsi que la méthode suivante fut appliquée:

1. Chacun a préparé un court rapport sur sa pratique en soulignant en quoi et comment le noyau aidait au soutien et à l'orientation de celle-ci.

2. Tout en faisant face aux problémes pressants dont plusieurs chevauchaient directement ceux du bilan, un texte fut produit qui synthétisait à la fois ces rapports et fournissait un double cadre, historique et général (problèmes des CAP). En mai, ce texte servit de base aux discussions du noyau et à ses premières conclusions à la fin de juin.

3. Le texte, ensuite repris, dans une version pré-finale, fut discuté et corrigé dans sa version définitive afin de finaliser les débats et de fonder de la manière la plus stricte possible. les décisions à prendre pour le futur.

POURQUOI DIFFUSER CE TEXTE

Il y a deux raisons à la production du présent texte:

1. Pour le noyau, c'est une base aux décisions quant à son orientation et aux rectifications des erreurs passées.

2. Pour l'extérieur du noyau, beaucoup de militants socialistes au Québec partagent de façon stricte ou large une même orientation politique et font face à des difficultés similaires aux nôtres. Le noyau des petites entreprises croit que, d'une part, son expérience passée présente des aspects qui peuvent aider au développement de l'organisation ouvrière à bâtir au Québec, et d'autre part, à recueillir des critiques sur ses propres conclusions afin que, dans l'avenir, il puisse mieux savoir où mettre ses énergies.

PRESENTATION

Bien que construit de façon à fournir de manière accessible le plus d'information nécessaires à la compréhension de l'expérience vécue au noyau des petites entreprises (n.p.e.), tout n'a pas été dit. Certaines choses ne furent pas mentionnées pour des raisons "sécuritaires".

Au début, nous présentons les problèmes qu'affrontent les militants dans leurs interventions sur leur lieu de travail. Ce sont ces problèmes qui orientent le plus fondamentalement les contradictions rencontrées dans le travail du noyau. Puis, sera expliqué comment est né et

s'est développé le noyau. Ensuite, le résultat des discussions sur les principaux aspects des difficultés rencontrées sera exposé. Cet exposé sera suivi de la compréhension des contradictions portant sur l'organisation d'appartenance du noyau (CAP Maisonneuve et St-Jacques), en présentant les questions les plus susceptibles d'éclaircir où diriger les énergies du noyau. Enfin, ce sera les perspectives de travail que les militants du noyau se sont tracées au terme du bilan.

Conscients que tout n'a pas été éclairé comme il le devrait, et que certains points sont encore à remettre en question, il demeure que les militants sont convaincus de faire des pas, difficiles mais en avant, vers la propre organisation politique de la classe ouvrière au Québec, son éventuel parti de classe...

I - LES PRATIQUES MILITANTES

Voici, dans l'ordre de leur arrivée au noyau des petites entreprises, les diverses pratiques encadrées par le noyau. Nous avons fait en sorte qu'il ne soit pas possible d'identifier les lieux d'intervention non encore identifiés, même si cela conduit à ne pas fournir tous les éléments nécessaires à la compréhension des problèmes rencontrés. Cependant l'essentiel pour comprendre l'évolution du noyau s'y trouve.

Ainsi l'on a tenu compte de quatre points majeurs pour expliquer et décrire chaque pratique. Ces points majeurs sont les suivants:

a) l'origine sociale des militants afin de mesurer leur(s) lien(s) avec leur milieu d'intervention.

b) le stade de développement de la pratique.

c) les contradictions (problèmes) rencontrées.

d) les perspectives d'intervention.

Notons que les interventions varient les unes des autres quant à leur avancement et quant aux conditions concrètes rencontrées par les militants. Par ailleurs, il n'est pas tenu compte des capacité individuelles des militants qui, dans la réalité, jouent un rôle subjectif important dans le développement de leurs interventions.

A - L'INTERVENTION CHEZ REMI CARRIER [évaluation produite en avril 1973].

[D'ici quelques numéros, MOBILISATION publiera le bilan détaillé de l'intervention chez Rémi-Carrier. Pour l'instant, les militants du n.p.e. présente la situation qui concerne l'intervention chez Rémi-Carrier en fonction du noyau principalement et ce pour avril 1973. Depuis la situation ne s'est que peu modifiée, tant pour les militants que pour les travailleurs-mêmes de chez Rémi-Carrier, selon nos connaissances.]

Deux militants, ayant participé activement à la lutte, travaillent à terminer le bilan de l'intervention du CAP maisonneuve au côté des grévistes. L'un d'eux était travailleur chez Rémi-Carrier et fut congédié à l'automne 1972; l'autre était un militant apportant un soutien, de l'extérieur, à la grève.

Pour plusieurs raisons, la plupart subjectives, ce bilan a connu jusqu'à date plusieurs retards.

Le bilan a deux objectifs:

a) dégager les acquis de la lutte chez Rémi-Carrier pour en faire profiter le mouvement.

b) développer une stratégie d'intervention possible chez Rémi-Carrier. Nous nous interrogeons sur le type d'intervention à poursuivre, en tenant compte qu'il n'est pas question que ni l'un ni l'autre des militants aille travailler chez Rémi-Carrier.

Voyons donc **où en est la situation chez Rémi-Carrier** (avril 1973), afin de vérifier les conditions dans lesquelles peuvent être poursuivis ces deux objectifs.

a) la première convention collective est signée et la composition des travailleurs chez Rémi-Carrier a changé depuis la fin de la grève.

b) il semble que la compagnie a été économiquement affectée par la grève.

c) le syndicat, de combattif qu'il fût pendant la grève, a beaucoup perdu de terrain depuis.

d) il n'y a plus, depuis l'automne 1972, de contacts militants réguliers avec les travailleurs de chez Rémi-Carrier.

Donc, à ce moment-çi (septembre 1973), les militants responsables du bilan envisagent avec difficulté une reprise d'un contact militant (à partir du n.p.e.) avec les travailleurs de chez R.C.; de sorte que c'est le premier des deux objectifs à la source de la production du bilan qui prime.

B - INTERVENTION I

Note: comme pour l'intervention chez R.C., il y a eu à cet endroit une lutte ouverte qui a connu un dénouement ces derniers temps. Un bilan est en cours qui, sans doute, sera publié dans MOBILISATION d'ici quelques mois. Ce travail de bilan étant en cours, les militants concernés considèrent préférable de présenter ici un résumé des conditions d'intervention avant la lutte ouverte plutôt que des éléments éparpillés d'un bilan en train de se faire. Donc ce qui suit date d'avril 1973. Ajoutons que le bilan final permettra d'infirmer davantage les résultats de R.C. car le début de l'intervention 1 coïncide avec le milieu de la grève chez R.C. et s'en est trouvé fortement inspiré au point de départ.

a] Situation

Deux militants du n.p.e. sont impliqués. Le premier travaillait déjà à l'usine avant de s'intégrer au CAP Maisonneuve en octobre 1971; le second est entré à l'usine en août 1972 et au noyau au même moment, c'est-à-dire à la veille de l'intervention syndicale qui eut lieu au début d'octobre de la même année. Tous deux sont des militants ouvriers.

b] Les acquis

aa. Une enquête menée de façon telle que des objectifs et des tâches furent dégagés et réalisés en bonne partie, bien que cela se soit fait de façon trop mécanique. Par exemple, le lien entre la lutte de syndicalisation et la mise sur pied d'un comité de travailleurs était vu à l'origine comme devant presque "automatiquement" se suivre. Ce ne fut pas le cas.

bb. L'implantation d'un syndicat affilié à une centrale syndicale est un pas en avant par rapport à la FCAI. Ce syndicat conduit à l'affrontement direct avec la compagnie. Pour les travailleurs. c'est là la manifestation d'une première unité, d'une combativité qui s'exprime, d'un apprentissage de la lutte.

cc. Formation accrue pour les deux travailleurs impliqués dans la lutte, au niveau principalement de l'expérience syndicale, de méthode (s) de direction d'une lutte, et à celui de tentative (s) de travail politique (surtout axé sur l'éducation des "masses").

c] Les interrogations et les principaux problèmes

Il ressort aussi de cette intervention que le travail d'organisation politique (i.e. dans ce cas-ci, le regroupement d'un noyau de travailleurs plus combattifs) n'est pas résolu pour l'instant. Pour le résoudre il faudra beaucoup d'énergies et de temps...ce qui amène deux questions:

aa] Avant d'entreprendre une lutte syndicale, est-il essentiel de passer par un premier regroupement structuré de travailleurs, lequel dirige sur place la lutte? Sur quelle base politique opérer ce regroupement?

bb]Quelle priorité devons-nous donner à un travail politique dans un lieu de travail ayant des caractéristiques semblables à celles de l'usine où nous travaillons?

Précisons quelques unes de ces caractéristiques:

-un "turnover" d'au moins 1,000% par année dans un des deux plus grands départements. Au total 45 travailleurs, dont 35 syndiqués, à la veille de la lutte ouverte.

-division ethnique importante (travailleurs immigrés de toutes origines, certains récemment arrivés, d'autres depuis longtemps). Certains s'expriment difficilement tant en français qu'en anglais.

-divisions entre travailleurs non-spécialisés et plus spécialisés; aussi, entre jeunes et vieux.

-plusieurs sont presque illettrés; l'un est sourd-muet; un autre, Témoin de Jéhovah militant ("dialoguons entre frères: boss et travailleurs doivent s'entendre", etc.).

-absence presque complète d'expérience collective de lutte et méconnaissance presque généralisée de ce qu'est un "véritable" syndicat.

Il ressort aussi que la formation du militant arrivé en août 1972 n'a pas été assuré de façon juste par le noyau.

d] Perspectives

Depuis la production de ce premier bilan d'intervention, une grève de deux mois a permis une victoire syndicale satisfaisante si l'on considère les conditions concrètes du milieu. Au retour cependant, une répression systématique de la part du boss a conduit à la mise à pied d'un des deux militants et à la mise à jour de la faiblesse des instruments syndicaux obtenus dans la lutte. La question des modalités de quitter le milieu qui n'offre que de faibles possibilités de développement politique à court terme, se pose également. D'ailleurs, le militant congédié s'est trouvé depuis du travail dans un milieu de travail qui probablement offre plus de perspectives politiques.

Deux acquis parmi d'autres se dessinent à la suite de cette intervention:

aa] La difficulté, sinon l'impossibilité, de développer un travail politique à court terme dans une petite usine ayant les mêmes caractéristiques.

bb]la question de la répression patronale a jusqu'à maintenant été considérée de façon secondaire et sous-estimé par les militants, alors qu'elle est un élément important de toute intervention dans un milieu de travail.

Quant au noyau, il s'avère qu'il a joué un rôle limité dans l'intervention directe et ceci en raison des **difficultés de fournir des moyens concrets pour la lutte** (lutte aux contradictions quotidiennes); **du faible développement des expériences en usines** et en conséquence le peu d'échanges à propos des problèmes concrets d'implantation; de **la composition du noyau**; présence d'intellectuels non-implantés, présence de militants de milieu aux problèmes hétérogènes (bureaux, grandes usines, petites usines, etc.).

C - INTERVENTION II

a] situation

Le militant travaille à cet endroit depuis 3 ans et y travaillait conséquemment avant de venir au CAP Maisonneuve. Ce militant est employé de bureau d'une entreprise moyenne (propriété familiale canadienne-française) qui occupe une place importante sur le plan économique dans son secteur industriel. Le nombre élévé des employés, uniquement pour le bureau, en témoigne: il y a cent employés de bureau, d'ailleurs non-syndiqués. La compagnie se développe très rapidement, ce qui se vérifie entre autre par une augmentation de son chiffre d'affaires de l'ordre de 35% pour l'an dernier (1972). Ce militant a maintenant quitté le noyau des petites entreprises (n.p.e.) pour s'intégrer au Comité des Travailleurs de Bureau (c.t.b.) en juin 1973.

(Ce texte contient une courte annexe sur le Comité des Travailleurs de Bureau. Nous nous référerons donc à quelques occasion au c.t.b. et le lecteur militant pourra mieux comprendre en lisant cette annexe).

b] Les conditions objectives et subjectives du milieu

Un travail d'enquête est en cours depuis le printemps 1972 mais cela n'a pas permis de déboucher sur une pratique organisée, dirigée et orientée par un regroupement de travailleurs.

Plusieurs conditions objectives sont à la base de ce problème. Ainsi il règne dans la compagnie en général, et de façon plus particulière dans le bureau, un paternalisme très efficace, qui se traduit par une collaboration "fraternelle" entre les patrons, les petits-boss et les travailleurs, qui oeuvrent "main dans la main". La politique de la compagnie vise à endormir les travailleurs en multipliant les belles promesses; en offrant des bonus; en rénovant certains locaux; et en véhiculant la nécessité d'établir un "esprit de famille"

Les travailleurs de bureau viennent en majorité de familles de "col-blanc" et de petits-boss. La très grande majorité a terminé des études secondaires. Leur niveau de conscience de classe est très bas: faible perception des questions politiques, sauf lors des périodes d'élections, alors que les échanges sont plus nombreux. De 60% à 70% d'entre eux sont péquistes.

L'intervention militante est axée, depuis le début, sur la syndicalisation du milieu. En ce sens, le militant cherche à pousser continuellement les contradictions (congédiements, décisions arbitraires, etc) et à créer une solidarité parmi les travailleurs les plus dynamiques. Ce travail a

été freiné par certaines conditions objectives que nous relations plus tôt dans ce texte, mais surtout par: une sur-estimation de l'implact des congédiements, des bas salaires, etc; une sous-estimation de la force du paternalisme organisé de la compagnie; finalement, l'horaire de travail du militant ne favorise pas ls contacts réguliers avec l'ensemble des travailleurs du bureau.

Précisons finalement que le travail d'enquête économique fut arrêté parce qu'il freinait le travail pratique d'organisation (contacts, échanges) bien qu'il aie permis d'acquérir des connaissances très importantes afin de mieux orienter notre intervention.

c] Le rôle du noyau.

L'encadrement par le noyau ne semble pas avoir été des plus positifs. Ainsi, bien qu'un travail de formation important fut mené et était nécessaire, il reste que le travail idéologique était plus développé que le travail pratique, il reste que le travail idéologique était plus développé que le travail pratique exigé par l'implantation en milieu de travail. Pour illustrer cela, ne considérons que le fait qu'il n'y eut que peu de débats sur l'intervention. Les discussions sur le mouvement (i.e. les CAP) furent plus théoriques que concrètes, cela s'expliquant par le très faible enracinement de pratiques concrètes au sein de la classe ouvrière.

Actuellement, se pose pour ce militant la pertinence de demeurer dans ce milieu de travail et cela en fonction des possibilités de militantisme qui s'offrent à lui, et également à la liaison à opérer entre son milieu de travail et ceux d'autres camarades.

D - INTERVENTION III

a] Situation.

Il s'agit d'un bureau d'une section d'une importante entreprise financière: moins de cent travailleurs. La militante y travaille depuis plus de deux ans et est venue au noyau il y a un an et demi. Depuis juin, elle est passée au C.T.B.

L'intervention plus systématique a débuté il y a un an à partir d'une enquête préliminaire dont les résultats sous la forme d'un court texte furent discutés à la fois au c.t.b. et au n.p.e. Auparavant, un début d'enquête économique a été amorcé avec un militant intellectuel mais très rapidement elle fut abandonnée parce qu'elle ne menait qu'à du travail idéologique au détriment du travail plus politique d'organisation, contacts, regroupement.

b] L'enquête

L'enquête préliminaire portait sur trois points:

1. à partir d'instruments déjà utilisés par de nombreux militants et forgés à travers la longue histoire du mouvement ouvrier (telle l'enquête ouvrière de Marx), il s'agissait de connaître les conditions concrètes du milieu afin de pouvoir le transformer.

2. recueillir de l'information sur les conditions de travail, les rapports sociaux, la division sociale et ethnique; et dans un deuxiéme temps systématiser ces informations.

3. préciser la poursuite du travail: le Que Faire, c'est-à-dire déterminer les étapes à suivre, les objectifs à court, moyen et long terme.

Soulignons que pour le premier point d'enquête s'est faite de façon "silencieuse", sous le mode de l'observation et de l'écoute: c'est-à-dire sans que plusieurs camarades de travail y soient complètement impliqués.

Quant aux deux autres points, toute l'intervention consista à chercher à se lier par l'enquête à l'ensemble des travailleurs du bureau et à avoir une connaissance intime des conditions vécues par ceux-ci. A l'étape actuelle la priorité porte sur l'identification de travailleurs plus combattifs et conscients pour opérer avec eux un "déblayage" initial afin de syndiquer l'ensemble des travailleurs.

c] Le travail de syndicalisation

Depuis quelques mois, quelques travailleuses qui se sont regroupés cherchent à syndiquer le milieu. Au début elles ne savaient trop comment s'y prendre. A la suite de quelques rencontres (une fois la semaine), elles se sont données certaines tâches: liste des départements et de ceux qui y travaillent, enquête sur chaque personne, enquête sur le syndicat, étude de conventions collectives, rencontres avec des travailleurs ayant participé à des luttes syndicales, rencontres avec des permanents syndicaux. Le travail est très avancé sur ces points. En plus, d'autres contacts pour élargir le groupe et-ou son influence sont en cours.

d] Les problèmes sont nombreux:

aa le groupe n'a aucune expérience syndicale;

bb le plus important est que malgré des conditions très favorables dans le groupe, la militante n'arrive pas à y développer un travail politique efficace: elle manque d'objectifs politiques concrets à offrir au groupe (conjoncture, fondements du marxisme-léninisme, le socialisme, etc) et de formation en ce sens.

Si le débat politique et une formation adéquate ne sont pas rapidement fournis, le groupe restera fixé à ses objectifs syndicaux: le terrain sera donc prêt pour que les permanents syndicaux récupèrent complètement selon leurs intérêts le travail amorcé. Il est essentiel que la militante conserve le leadership du groupe de sorte qu'il ne soit pas question d'une intervention extérieure (intellectuels, autres militants).

E - INTERVENTION IV

a] situation

Ce milieu d'intervention est une usine qui emploie environ 600 travailleurs de la production à Montréal, Le type de production qui s'y fait nécessite la coordination d'un ensemble de métiers "spécialisés", ce qui entraîne plusieurs divisions importantes au niveau des processus de fabrication.

b] Origine sociale des militants

Deux militants y travaillent actuellement, et il y a possibilité qu'un troisième s'ajoute à eux à court terme. Un des deux militants fut "recruté" à l'usine même. Celui-ci est nettement d'origine ouvrière, quoique certaines circonstances au niveau de sa famille fasse en sorte que cette famille ouvrière ait moins de problèmes financiers qu'en général. Le second militant est aussi d'origine ouvrière et a par ailleurs complété des études collégiales. Il travaille à l'usine depuis près d'un an.

c] Stade de développement de la pratique

Le travail est entrepris depuis 10 mois. Une enquête préliminaire (surtout économique) y est terminée depuis 5 mois. Suite à ceci, une "mise au point" fut produite pour analyser les possibilités d'interventions, et mettre au point des objectifs et une stratégie d'intervention qui tiennent compte des problèmes rencontrés.

d] Les contradictions rencontrées

La production entraîne énormément de division, tant par rapport aux différentes spécialisations des travailleurs, au procès de production complexe, et par rapport au fait que la production s'opère sur 5 planchers de production (étages).

De plus, ces divisions sont très renforcées par la présence de 5 syndicats internationaux (syndicats de métiers) dont l'un possède 2 accréditations différentes à l'intérieur (double négociations, etc.). Certains de ces syndicats se chevauchent, i.e. regroupent des travailleurs du même métier, ce qui entraine des différences dans les conditions de travail et les salaires pour ces travailleurs. De plus, dans l'ensemble de l'usine, l'échelle de salaires est très large (de $2.00 à $8.50-heure). Enfin, la force syndicale de chacun de ces "syndicats d'affaires" varient grandement. Certains ayant une présence à l'intérieur (comme syndicats d'affaires actifs), d'autres n'en ayant pratiquement pas (comme syndicats d'affaires pourris dans tous les sens).

e] Perspectives d'interventions

A cause de notre emploi comme travailleurs à l'usine, et des nombreuses divisions existantes (objectives et subjectives), nos interventions doivent actuellement se diriger vers les travailleurs d'un seul de ces syndicats (un des plus faibles, d'ailleurs), et ce en période de renouvellement de la convention collective. Ce syndicat n'ayant pas de présence (ex: un seul délégué-travailleur pour environ 150 travailleurs, aucun exécutif syndical, aucun grief mené à terme en 3 ans), il nous apparait nécessaire de créer un premier niveau d'organisation de défense de ces travailleurs, qui sont actuellement complètement désorganisés, face à une compagnie aux allures très répressives. En ce sens, nous poussons l'idée d'un regroupement, composé de travailleurs combattifs, c'est-à-dire, essentiellement, un comité syndical de défense.

Face à notre objectif de créer un "comité politique de travailleurs", nous croyons que ce

comité de défense, s'il est voulu et soutenu par l'ensemble de ces travailleurs, nous permettra de rejoindre plus efficacement un certain nombre de travailleurs combatifs, tout en permettant de créer chez ces travailleurs une certaine mentalité "d'unité et de combativité", qui en fera un véritable groupe de travailleurs, et non des individus isolés. De plus, l'existence de ce comité et des contacts qu'il nous permettra d'entretenir nous donnera la possibilité d'approfondir l'enquête commencée (surtout au niveau des rapports sociaux), et nous ouvrira certainement les portes vers les autres travailleurs de l'usine (par les conditions de lutte que l'existence de ce comité créera). Ce qui devrait permettre à moyen terme l'existence d'un "comité de travailleurs".

II - D'OU VIENT LE NOYAU DES PETITES ENTREPRISES

L'origine du n.p.e. est directement liée, à travers l'histoire particulière du CAP Maisonneuve, aux contradictions qui existaient en 1971 dans l'ensemble du mouvement ouvrier et des groupes populaires de Montréal. Pour saisir le contexte de l'époque, il y aurait lieu de voir le récent travail d'analyse produit sur notre historique militant (cf. MOBILISATION VOL 3 NO. 1).

A) LA CREATION D'UN SECTEUR TRAVAIL A MAISONNEUVE ET LA LUTTE CHEZ REMI CARRIER

Le mot d'ordre d'implantation en usine et de lien à la base avec la classe ouvrière a conduit en octobre 1971 à la création d'un Secteur Travail au CAP Maisonneuve, constitué au départ d'un seul noyau. La tâche principale définie était la formation de "militants autonomes" implantés dans des milieux de travail surtout dans la production.

Moins de deux mois plus tard, c'est le début de l'intervention du CAP Maisonneuve au côté des grévistes de l'usine REMI CARRIER. Une trentaine d'ouvriers luttent pour implanter un syndicat. C'est une des premières luttes à laquelle sont étroitement associés les militants de CAP de façon autonome et dans une perspective plus claire qu'avant, d'opposition de classe.

Cette double expérience du CAP allait susciter des contradictions, d'où origine le noyau des petites entreprises (n.p.e.)

B] COMPOSITION DU SECTEUR TRAVAIL

Deux (2) travailleurs de la production et trois (3) des services composent le secteur: en tout, cinq (5) lieux de travail. Leur sont associés, deux (2) "militants autonomes": le premier est un intellectuel "pure laine" et le second, un animateur. Tous deux ont déjà travaillé dans des groupes populaires et des regroupements ouvriers et-ou politiques.

C] LES OBJECTIFS DE L'EPOQUE

Deux objectifs servent de base aux réunions du Secteur:

a) former des "militants autonomes", c'est-à-dire capables:
-d'analyser ce qui se passe dans son milieu d'implantation et, en relation, au Québec;
-de former d'autres militants;
-de lancer des mots d'ordre justes;
-d'encadrer des luttes (direction, propagande, agitation) etc.

b) s'implanter prioritairement en milieu de production (usines), sans, à l'époque, avoir une idée claire de ce que cela impliquait concrètement, autant organisationnellement que politiquement.

Les réunions sont consacrées à l'information sur le développement des CAP et des luttes ouvrières, et à la formation. Pour tous, c'est une première expérience militante avec des problèmes de travail.

Les débats sur le développement des CAP sont toujours monopolisés par les "militants autonomes" qui dialoguent entre eux, parce que ce sont pour les militants travailleurs des questions nouvelles et assez loin de la réalité quotidienne du travail.

La formation se fait à travers l'étude de textes, qui en fin de compte, sont détachés des pratiques à la base. On tombe dans la théorie, malgré la tentative de relier ces textes (en l'occurence: LA NECESSITE D'UNE ORGANISATION POLITIQUE DES TRAVAILLEURS, et DE LA PRATIQUE) aux expériences militantes et aux milieux d'intervention. Cependant, les militants n'avaient pas encore entrepris d'enquête sérieuse sur leur milieu. De la sorte, le niveau des débats était trop général et ne permettait pas de soutenir le travail concret d'implantation.

D] LES CONSEQUENCES D'UN TEL MODE DE FONCTIONNEMENT.

Un des travailleurs du noyau s'est présenté à un poste syndical dans son milieu et a quitté le noyau, en prétextant ne plus disposer de temps pour continuer d'y militer. Jamais, dans les réunions, avait été discuté en quoi sa présence à la direction syndicale locale pouvait ou non contribuer au développement du travail politique à son usine.

Un deuxième, sans plus de discussion, s'est inscrit à un cours de recyclage du soir. Le groupe a perdu ainsi le contact avec lui. Un autre, dans un service dont la situation était particulière (comme cadre) est parti sans qu'on aie même discuté de l'opportunité et des formes de sa liaison avec le noyau

E] JANVIER '72: LE SECTEUR SE REORGANISE

Les faits précédents et la lutte che REMI CARRIER, qui constitue un point de mire exemplaire depuis la fin novembre '71, conduisent à une réorganisation du secteur. Le sens général de cette dernière est de **se rapprocher des problèmes concrets** que rencontrent les militants dans leur milieu et d'y faire face au noyau. Sont alors fondés deux noyaux plus petits et plus "homogènes", les Petites et les Grandes entreprises, à partir des membres du premier secteur qui demeurent au CAP et de nouveaux arrivants.

III - LA CREATION ET LE DEVELOPPEMENT DU NOYAU DES PETITES ENTREPRISES

Au départ, six militants le composent. Quatre d'entre eux travaillent; trois sont en usine, dont deux viennent de chez REMI CARRIER où ils jouent un rôle dirigeant; un autre origine d'un bureau. Les deux derniers sont des militants "autonomes": l'un, nouvellement intégré au CAP Maisonneuve, est un intellectuel. La moitié de tous ceux-ci ont vécu l'expérience du premier secteur et pour le nouveau noyau les objectifs d'ensemble sont les mêmes au départ que ceux du premier secteur.

Ce qu'il y a de changé par rapport à avant , origine des conditions rencontrées dans les lieux de travail, qui comprennent de 40 à 80 travailleurs et où la syndicalisation constitue un problème majeur. Ce sont ces conditions qui, en apparence, rendent le noyau "homogène" et justifie son appellation "petites entreprises" à comparer aux "grandes" (500 travailleurs et plus, depuis longtemps structurés syndicalement).

A) LES PREMIERS TRAVAUX DU N.P.E. DE JANVIER A OCTOBRE '72

Pendant les premiers mois d'existence du noyau, les militants se sont interrogés sur l'orientation et le fonctionnement du groupe.

a) La formation:

C'est la priorité **absolue**, mais sans reproduire les erreurs passées: c'est-à-dire la formation coupée des problèmes concrets rencontrés quotidiennement dans les milieux d'intervention.

b) Un mode de fonctionnement:

où, pour concrétiser cela, il importe d'être plus strict: ce qui prend la forme d'un plan de réunion où est abordé:

aa. les événements et informations disponibles sur le mouvement ouvrier au Québec;

bb. les développements au sein du CAP et du mouvement (dont à une époque le FRAP)

cc. les pratiques, par l'échange, à partir d'exposés des militants travailleurs;

dd. L'étude de textes théoriques du marxisme-léninisme.

Rapidement, le temps alloué aux premières parties prit le dessus à cause des débats et de la lutte au sein du FRAP, dans un premier temps, et, plus tard, des débats sur l'orientation et la définition des tâches politiques actuelles à St-Jacques et Maisonneuve. Par ailleurs, chaque partie du plan se voulait être vue spécifiquement en fonction surtout de l'acquisition de connaissances et d'attitudes marxistes-léninistes, toujours le plus liées possible à la réalité immédiate militante. Ainsi donc l'objectif premier était la formation.

c) Guides et instruments de base:

Il importe aussi pour assurer une rigueur au développement militant, de se donner des guides et des instruments de base. En l'occurence, on commence l'étude du texte CONTRE LE CULTE DU LIVRE de Mao, lequel dégage en gros le lien à établir correctement entre théorie-pratique (ce qui, en outre, permettait de fonder la critique et les corrections de l'expérience antérieure du premier secteur) et la nécessité et les conditions à travers l'enquête d'un lien juste avec le milieu d'intervention. Puis, il y eut l'étude de l'ENQUETE OUVRIERE de Marx (MOBILISATION, VOL 1 NO. 3) pour servir au recueil systématique de connaissances sur les milieux de travail et de fonder scientifiquement une stratégie et des tactiques d'intervention. Deux militants entreprirent en ce sens d'analyser (enquête) leur milieu respectif. Cependant, ces instruments s'avéraient encore insuffisants pour bien orienter les pratiques.

d) Le conflit REMI CARRIER:

Le conflit en était alors à mi-chemin, et déjà, servait de point de référence constant, surtout que trois militants du noyau participaient activement à la grève, dont deux travailleurs. Soulignons immédiatement que le n.p.e. s'est dès ce moment interrogé sur le fait que l'encadrement politique du conflit se faisait ailleurs, bien que trois éléments-clé se retrouvaient au noyau. Ce fait causait à l'époque un "malaise" au sein même du n.p.e. Par la suite, cela amena des conséquences négatives à la fois sur l'orientation du conflit et certains des militants en cause. Surtout et en plus, que la direction du CAP et l'orientation fondamentale du développement du CAP lui-même ne constituait pas une base d'appui solide pour encadrer l'intervention chez REMI CARRIER.

d) L'élargissement du noyau par l'accueil de nouveaux militants:

Le n.p.e., comme à l'époque les autres noyaux, se considérait en pratique comme un des éléments de base de l'organisation des travailleurs à construire. Cela il en avait une conscience implicite. Ainsi, assez vite, il fut question d'intégrer de nouveaux militants au n.p.e. parce que l'occasion se présentait de grossir les rangs de deux militants. Deux problèmes se posaient à sujet. Le premier, comment faire étant donné l'inexpérience du groupe? Le second, le n.p.e. accepta d'intégrer une militante (ménagère) qui, normalement avait mieux sa place au noyau "résidentiel-quartier"; cependant ce noyau faisait face à de telles contradictions qu'il apparaissait impossible à l'époque d'y reférer qui que ce soit. Ainsi, un mécanisme d'accueil fut mis sur pied au n.p.e. sous la responsabilité du militant "intellectuel", sans qu'au noyau la question fut discutée à fond. Entretemps, les deux militants nouveaux assistèrent aux réunions de plein pied.

Le mécanisme en question consistait en trois premières réunions (qui devaient avoir une suite) pour fournir des éléments d'informations sur le mouvement ouvrier et ses appareils constituant, la situation économique et politique du Québec et l'organisation actuelle des CAP.

B[DES CONTRADICTIONS.

ce qui précède résume les activités des premiers mois du noyau. L'acquis principal de cette période fut d'assurer une cohérence interne au groupe; bien qu'un tas de difficultés germaient en son sein, non sans relation directe avec ce qui se passait aux CAP.

a[Des problèmes internes.

C'est à travers le fonctionnement même du noyau et de l'encadrement (développement et orientations) des interventions dans les milieux de travail que surgirent les premières difficultés. Ces dernières apparurent dans un contexte de repli sur soi du noyau.

b[Le noyau est isolé.

L'objectif de la formation était prioritaire. Tout lui était subordonné. Même les enquêtes

préliminaires dans les milieux étaient plus orientées dans un sens formateur qu'un moyen pour s'implanter. En ce sens, pour disposer du maximum d'énergie à cette tâche, il fut décidé de s'engager le moins possible dans les débats au sein des CAP qui, au printemps '72, prenaient une grande envergure. Des constatations sur le sens de ces débats accentuèrent cette situation.

En premier lieu, les débats étaient bien loin de la réalité du n.p.e. (de son très faible degré d'avancement de l'implantation, de son incompréhension du sens des débats, du contenu de ceux-ci peu lié à ses problèmes immédiats issus des pratiques à la base, etc.). De la sorte, l'intérêt était mince face à ce qui sortait du cadre du noyau.

En deuxième lieu, l'affaire du FRAP a constitué une difficile expérience pour le noyau. D'une part, beaucoup de questions sur le pourquoi politique et technique de la scission étaient mal comprises par les militants du noyau. D'autre part, le soir même de la scission, la réunion portait sur une position définitive sur la question: le noyau décidait en fait pour rien, car à la même heure, le même soir, les jeux se faisaient sans nous! Cette expérience fut en pratique le point de départ du repli du noyau sur lui-même face aux CAP. En effet, plus tard, lors de la parution du texte NOS TACHES POLITIQUES ACTUELLES (juin '73) le n.p.e., malgré une étude, n'y comprit pas grand chose. Il ne comprenait pas les positions (confuses, d'ailleurs) du texte à la suite des bilans, débats et rencontres précédant celle-ci dans l'ensemble des noyaux des CAP.

Deux militants furent chargés d'analyser à fond le texte pour le noyau. Ils y mirent des heures et des heures... sans trop de succès. Une critique suivit cet évènement au noyau: il était important que les militants modifient leur position passive face au mouvement pour participer de manière plus "constructive" aux débats. C'est en ce sens qu'un délégué alla aux réunions du Conseil d'Orientation, mécanisme adopté par le texte afin de comprendre où on s'en allait. Encore là, au bout de 2 ou 3 réunions, tout y était discuté, sauf ce qui importait au noyau de comprendre, même s'il ne formulait pas clairement de questions.

A l'époque, à l'été '72, il n'existait que peu de choses au CAP Maisonneuve. L'ensemble des autres noyaux et secteurs semblaient avoir cessé toute activité. Le Secteur Travail Maisonneuve ne se réunissait plus. Tandis qu'au Secteur Travail St.-Jacques toute sortes de positions s'y prenaient sans qu'on en comprenne le sens.

A ce moment, aussi, des contradictions internees se faisaient jour au noyau. Confusément, il apparaissait nécéssaire de voir ailleurs ce qui se passait. On avait conscience qu'il était néfaste d'évoluer de manière isolée.

c] Les problèmes d'intervention dans les milieux.

Les problèmes internes partaient de l'impossibilité lors des réunions de tenir des échanges poussés, à la fois pour la formation militante, l'orientation et le développement des CAP et de fournir aux travailleurs un encadrement correct des pratiques en milieu de travail. En plus, à la suite de la rentrée chez REMI CARRIER, dans l'essouflement tant des grévistes que des militants du CAP, un des militants-ouvriers du noyau commença à s'éloigner du n.p.e. sans que la question fût discutée de front. Un peu plus tard, il fut congédié de l'usine. L'effort mis sur REMI CARRIER commençait à se désintégrer sans que le noyau ait la force politique et idéologique pour y faire face.

Pour l'ensemble des militants-travailleurs, les problèmes politiques étaient de deux ordres, spécifiés par les conditions objectives de chacun des milieux de travail d'intervention:

-le processus et l'orientation de l'implantation;

-et la question des travailleurs de bureau.

d(L'implantation.

Développer une enquête, gagner un début de confiance des éléments avancés identifiés dans le milieu, se donner des objectifs et des méthodes de travail étaient des choses en cours pour le militants du n.p.e. Mais où cela devait-il mener? par quel chemin? et par quel mot d'ordre? Aussi, comment faire face aux syndicats? etc.

On peut dire qu'au noyau, à l'époque, l'implantation était un objectif vague (créer un noyau, regrouper sur le lieu de travail des travailleurs, mettre sur pied un comité de travailleurs, etc...) auquel nous n'avions pas de solution concrète. C'était vu mécaniquement, c'est-à-dire que le militant, une fois qu'une formation de base serait assurée, pourrait lui-même trouver les méthodes justes pour regrouper autour de lui d'autres travailleurs. Ceci d'autant plus que

l'absence de milieux déjà syndiqués imposaient à chacun la tâche d'une syndicalisation qui était aussi vue mécaniquement comme un préalable ou un moyen de regrouper d'autres travailleurs dans un noyau ouvrier à l'usine. En lus, l'isolement du noyau était loin de contribuer à résoudre la question.

e) **Le travail dans les bureaux.**

Par ailleurs, l'enquête d'un militant travaillant dans un bureau débouchait sur des constatations qui trouvaient difficilement des réponses au noyau. On y identifiait que certains des travailleurs des bureaux pouvaient être considérés comme une catégorie spécifique de la classe ouvrière, dont les conditions d'exploitation prennent des formes particulières, ou du moins, par certains aspects, différentes des travailleurs de la production.

Pour cela, (et à cause des difficultés de fonctionnement du noyau) un nouveau militant provenant d'un bureau demeura pendant des mois "sur la tablette", sans que le noyau entreprenne avec lui un travail d'encadrement et d'intervention dans son milieu. Son accueil et celui d'un autre militant ouvrier n'avait pas donné beaucoup de résultats.

Pour résoudre le problème des travailleurs de bureau du noyau, on développa le projet de réunir un groupe de travail spécifiquement composé de travailleurs de bureaux, le **Comité de Travail sur les Bureaux** (C.T.B.). Ses objectifs et ses tâches, à l'époque, visaient:

aa; L'analyse générale des conditions particulières du travail dans les bureaux (conditions de travail, exploitation, organisation, niveau de conscience, etc).

bb; la formation des travailleurs y participant à travers ce processus d'analyse, d'échanges d'expériences et d'études théoriques;

cc; le développement de l'implantation dans les bureaux.

Enfin, le n.p.e. demanda à un nouveau militant, un intellectuel, de s'intégrer au noyau pour, en particulier, prendre "charge" du C.T.B.

A travers tout ça, nous étions débordés de travail en réunions régulières. Il fallait parfois faire des réunions spéciales d'une journée entière pour passer à travers les exigences fixées. Ce qui accentuait ce fait était que l'implantation n'était toujours pas considérée en PRATIQUE (quoi et comment faire?). C'était un objectif plus ou moins vague que nous VOULIONS atteindre beaucoup plus qu'en train de se réaliser; de sorte que nous arrivions difficilement à organiser de façon cohérente le travail du noyau pour l'atteindre.

C) LA REORGANISATION D'OCTOBRE '72

En septembre et octobre '72, des discussions se firent pour tenter de résoudre les difficultés rencontrées.

Ces discussions furent suivies d'une réorganisation **sur la base de cellule d'encadrement pour permettre un rapprochement des pratiques.** Les débats furent menés surtout autour d'éléments techniques - raisons de fonctionnement - plutôt que sur les causes politiques de nos difficultés. La difficulté principale, le problème immédiat que les militants rencontraient dans leurs pratiques respectives, était leur isolement dans leur milieu. Plus clairement, la coupure politique entre le noyau et leur milieu: c'est-à-dire l'**absence de méthode et de perspective d'implantation**. Ainsi, la priorité à la formation et la façon de l'assurer, de même que les fondements de l'encadrement du noyau ne furent pas remis en cause. A cela s'ajoute notre isolement des pratiques plus avancées ailleurs dans le mouvement et l'absence d'information et d'échange sur celles-ci.

Ce sont les questions qui furent à la source du bilan entrepris en mars '73. D'octobre à mars, le travail du noyau se développa sous la forme des cellules d'encadrement avec, en plus, la mise en marche du CTB et la prise en charge d'une nouvelle pratique **(dans une grande entreprise)** qui amène deux nouveaux militants à s'intégrer au noyau.

A la même époque, un militant est au prise avec une lutte ouverte très difficile dans son milieu de travail. Celle-ci nécessite alors une plus grande attention et des critiques plus serrées du n.p.e. et, pour conséquence, une surmultiplication des réunions à ce propos. Ce qui conduit, en pratique, à délaisser les autres pratiques.

D) L'ISOLEMENT DES MILITANTS DANS LEUR MILIEU.

Avant d'examiner la façon dont les problèmes énumérés précédemment ont été réglés, il importe d'éclaircir un point: comment les militants du n.p.e. concevaient-ils à l'époque leurs rapports avec le noyau et le rôle de ce dernier face aux milieux d'intervention? En ce sens, la surmultiplication des réunions n'était-elle pas due en bonne partie à une conception du rôle du noyau selon laquelle **chacune** des décisions prises dans un lieu de travail devait l'être avec l'assentiment du noyau?

Le fonctionnement en cellules d'encadrement allait en effet dans ce sens. Celles-ci avaient été mises sur pied pour qu'aux réunions du noyau ne se discutent que les questions de fond, d'orientation générale, et pour éviter l'embourbement croissant face aux problèmes d'urgence, de même que face aux événements quotidiens de chacun des milieux. Elles se faisaient avec le ou les militants d'un milieu et un militant (en l'occurrence plus "formé", plus "expérimenté" - soit un intellectuel!) extérieur au milieu. Ainsi, l'ensemble des questions lies aux pratiques à la base, ainsi que celles du mouvement pouvaient être discutées plus à fond que pendant les réunions bi-hebdomadaires très chargées du noyau.

Au début d'un travail d'implantation, au moment de l'enquête, des premiers contacts et de l'insertion progressive du militant dans son milieu, le problème majeur est que le militant est presque laissé à lui-même dans son milieu. Il est isolé face à ses camarades de travail parce qu'il ne peut au départ expliquer ses intentions. De là, le réflexe du militant à chercher l'appui du noyau, réflexe qui est lui-même accentué par la prétention du noyau à encadrer les luttes du milieu. En somme, le noyau joue le rôle d'un regroupement (ou comité) de travailleurs dans le milieu et prend à sa place des décisions aux plans des tâches matérielles (tracts,etc), de l'analyse du milieu (enquêtes) ou de la direction (stratégie, tactiques) de la lutte. Tout ça se faisant dans une certaine mesure au détriment de l'autonomie tant du militant que des travailleurs avancés du milieu.

Mais, il existe une autre raison à cette situation, celle-là plus objective: la relative inexpérience des militants et de leur organisation de regroupement. En somme, l'encore très imprécise ligne politique, de même que des pratiques d'intervention conséquentes et la composition sociale dominante des CAP (de même que son reflet au n.p.e.) influencent directement les tâches politiques concrètes d'un militant dans son milieu. Ainsi, ces tâches sont relativement floues. De la sorte, les militants se doivent d'en débattre ensemble et à fond à partir de leurs expériences. Encore là, les intellectuels du noyau jouent un rôle majeur de généralisation de ces expériences et de "fournisseurs" d'informations sur dautres expériences similaires susceptibles d'aider à clarifier le travail à faire.

E] DES CARACTERISTIQUES DU NOYAU [AUTOMNE '73]

De sa naissance (janvier '72) à mars '73, le noyau s'est beaucoup modifié tant en quantité qu'en qualité. Un élément majeur est la présence imposante à cette époque de 3 militants intellectuels sur les 8 membres du noyau: un de ceux-ci, cependant, possède une bonne expérience de travail et de luttes en usine. Un quatrième militant n'a pas de lieu d'implantation dans un milieu de travail. Pourtant cette situation n'a pas été analysée de front à l'époque, alors qu'elle n'était pas susceptible de favoriser objectivement le développement de l'autonomie des militants travailleurs.

Dans le même sens, la division du travail en cellules d'encadrement, liées à la présence des militants non-travailleurs ont fait en sorte que les "vrais" problèmes échappaient aux réunions mêmes du noyau. Ces dernières étaient devenues sans vie alors que les questions, rapidement abordées une à la suite de l'autre, étaient soit esquivées ou reportées ou soit réglées mécaniquement faute de temps.

Quant aux "intellectuels", le noyau n'a jamais pris en compte leur travail. Pour chacun d'eux, différemment, celui-ci était en lien avec le développement d'une éventuelle organisation ouvrière au Québec: deux d'entre eux dans des groupes progressistes, un autre dans un groupe de recherche, le dernier au sein du mouvement syndical.

Tout au noyau visait à concentrer le maximum d'énergie aux milieux locaux d'intervention. Les autres aspects étaient secondaires malgré la décision et l'amorce d'une réinsertion dans les débats et instances du CAP. Dans les faits, cette réinsertion n'a pas été très approfondie. Ce n'est que face aux questions urgentes dans le mouvement qu'il y avait réaction au noyau. A ces

moments, compte tenu de la façon dont apparaissaient ces questions urgentes, le noyau ne pouvait clairement décider. Encore là, les militants intellectuels jouaient un rôle principal. Informés et mieux préparés, ils accaparaient les tâches de liens avec l'extérieur.

F) LES INSTANCES DECISIONNELLES.

A cause des critères de fonctionnement du mouvement qui exigent que les militants les mieux formés et les plus expérimentés soient délégués ax instances décisionnelles, les travailleurs du noyau y voient un danger. On assure de la sorte aux militants intellectuels, qui sont ceux qui correspondent pour l'instant à ces critères, une place et un rôle privilégiés de direction et d'orientation. Ce qui accentue, d'une part, leur développement et leurs connaissances (centralisation entre leurs mains de l'information) face aux décisions concernant l'ensemble des militants et, d'autre part, la "coloration" intellectuelle des débats et décisions du Conseil d'orientation et du Comité de Direction auxquels les travailleurs ne peuvent participer pleinement sinon en "s'élevant" aux niveaux des discussions alors que l'inverse devrait se produire. Ainsi, pour le n.p.e. les débats de ces instances restent loin des questions quotidiennes qu'ils ont à résoudre. Des tentatives pour corriger cette situation au noyau n'ont pas encore donné de résultats positifs parce que la réponse est en grande partie contenue dans la nécessité pour l'ensemble des militants de préciser l'orientation et le type d'organisation ouvrière qu'il faut ACTUELLEMENT se donner.

Autre chose qui provoque le renforcement de cette situation, de même que les problèmes internes du n.p.e., c'est la disparition depuis janvier '73 de l'instance d'organisation traditionnellement la plus près de ses préoccupations; le Secteur Travail Maisonneuve. En pratique, c'est depuis les débats de mai-juin '72 que le Secteur n'a plus d'existence réelle, bien que des réunions eurent lieu d'août à janvier. Cette disparition provient de la transformation de noyau des grandes entreprises qui a connu un certain échec sous sa forme première et aussi à l'incapacité du n.p.e. à soutenir et à assumer une liaison continue en dehors de lui.

Le cas du c.t.b. reflète clairement cette dernière situation. Depuis sa mise sur pied, les liens avec le n.p.e. furent occasionnels et très ténus. Ainsi le bilan du c.t.b. à la fin du printemps '73 ne fut pas ramené au n.p.e. pour être débattu.

IV - REORIENTATION ET BILAN

En mars'73, quelle était la situation des interventions, des pratiques du noyau des petites entreprises? Le champ des petites entreprises s'était modifié. L'acceptation d'un nouveau lieu d'intervention accéléra la modification des tâches d'origine du n.p.e. Il s'agissait d'une usine syndiquée de plus de 600 travailleurs où les possibilités de développer une implantation étaient incomparablement meilleures que dans les petites entreprises touchées au noyau. A cette époque, le noyau regroupait des militants de quatre lieux de travail différents, dont deux bureaux, où il y avait en moyenne une cinquantaine de travailleurs non-syndiqués. De sorte que la syndicalisation était considérée comme une étape essentielle à la création de conditions de mise en place d'un comité de travailleurs comme objectif immédiat et principal à atteindre.

Depuis, il est apparu plus clairement, à la lumière des pratiques concrètes que le travail de syndicalisation ne crée pas si facilement des conditions favorisant le travail politique. En effet, l'importance des pratiques du syndicalisme d'affaire et ses conséquences sur la conscience de classe des travailleurs et la forte présence de la bureaucratie syndicale expliquent en partie cette situation. Une autre partie réside dans notre encore faible expérience et le peu de clarté des tâches concrètes à réaliser en ce sens: quelles conditions mettre en place pour faire à partir du travail de syndicalisation du travail politique?

Ailleurs, d'autres militants dans des petites entreprises faisaient des constatations semblables à celles du n.p.e. A la différence de l'ensemble des pratiques du noyau, un des lieux d'intervention était en mars à la veille d'une grève. Cette situation permit de comprendre à vif les contradicions affrontées dans un lieu de travail comme une petite entreprise. On saisit alors clairement les conditions particulièrement difficiles et exigeantes d'une intervention dans de tels lieux: absence de traditions de lutte (même syndicale) taux de roulement très élevé, division ethnique, scolarité faible (analphabètes) ignorance et peur face aux boss, l'inaction de l'appareil syndical et sa pourriture d'affairiste, etc.

Ainsi après plus d'un an de militantisme au noyau, il n'existait pas de regroupement politique dans les lieux où oeuvraient les militants. Concrètement, les interventions en étaient toujours restreintes la lutte économique et syndicale. En outre, apparaissaient de façon croissante des difficultés à considérer étroitement les bureaux et les usines ensemble. Lesconditions concrètes des interventions dans les bureaux (composition et place des travailleurs des bureaux dans le procès de production capitaliste, méconnaissance et inexpérience de tel lieu, etc) rendaient l'échange difficile au sein même du n.p.e. et par rapport au C.T.B.

A) CELLULE, NOYAU ET CTB

A la même époque, le CTB remettait en question ses objectifs d'origine et graduellement, voyait la nécessité de se transformer en noyau, c'est-à-dire à participer aux CAP (voir en annexe cette remise en question).

Précisons de plus que deux militants du n.p.e. participaient aussi aux échanges du CTB en plus des réunions des cellules d'encadrement. Par conséquent ils devaient se préparer et participer parfois à trois réunions par semaine où les débats se chevauchaient. Cette situation ne pouvait que freiner le développement de leurs interventions dans leur milieu. En outre, les problèmes immédiats rencontrés dans leur milieu se faisaient dans de meilleures conditions au CTB avec des militants aux prises avec des conditions similaires.

B] L'ACCUEIL ET LA FORMATION

Depuis toujours, l'accueil de nouveaux militants au n.p.e. posait de grandes difficultés. En mai '73, des nouveaux frappèrent à la porte du noyau. Et, c'est la même situation au CTB. Cependant, pour le n.p.e. l'expérience passée en ce sens laissait grandement à désirer. Des quatre premiers militants, intégrés, après une très courte préparation pour certains, deux ont quitté quelques mois plus tard sans qu'on puisse mesurer le pourquoi. Les deux autres ont par la suite soumis la critique suivante:

- "nous sommes plus stimulés à travailler avec des gens à notre niveau qu'à être passivement à la remorque pendant des mois de ceux qui sont plus avancés, dont beaucoup, et cela à la grandeur des autres noyaux des CAP, ne cherchent pas à se mettre à notre niveau lorsqu'on échange avec eux;

- nous arrivons difficilement à formuler des interventions au noyau en posant des questions pertinentes surtout en ce qui a trait aux problèmes des CAP...;

- un travailleur sans instruction ne pourrait rien faire au noyau, les débats sont souvent trop "savants";

- nous avons besoin de formation théorique, mais le noyau y répond mal; par ailleurs, on ne peut arriver à définir ce qui nous manque; mêmes les choses simples pour la plupart des militants sont pour nous autres inconnues; enfin quand don travaille et on milite pratiquement, il nous reste peu d'énergies pour lire et étudier."

Ils concluent à la nécessité d'assurer une plus longue préparation de type noyau de formation homogène quant au niveau de développement militant, avant de penser à intégrer des militants travailleurs à des noyaux existants.

Pour poursuivre sur la question de la formation théorique (matérialisme historique et dialectique), le n.p.e., tout en cherchant à éviter l'intellectualisation et le théoricisme, y est parfois tombé. Ceci et la non résolution correcte de cette question est dû encore à l'inexpérience et à la présence des intellectuels. Ces derniers lors des débats serrés et - ou complexes, ont toujours dominé sur les militants travailleurs avec leurs "belles" solutions qui soit "assomment" ou soit semblent les plus appropriées, sans pourtant tenir compte véritablement des pratiques.

Une des caractéristiques des intellectuels est de toujours généraliser (de produire des vérités universelles) et de poser avant que ce soit le temps des questions d'orientation d'ensemble. Ils oublient souvent que les conceptions générales doivent venir des bases matérielles (pratiques) et non **précéder** le stade de développement atteint par l'organisation considérée. La théorie doit être là-dedans un outil de transformation de la réalité non un outil de simple compréhension. Quel outil théorique fournir? à quel moment approprié? Ce sont là des aspects non résolus encore au n.p.e. parce qu'aussi ils débordent les capacités du noyau: ils regardent l'ensemble des secteurs et des CAP.

C) L'ACCUEIL.

Face à 4 ou 5 nouveaux militants, prêts à suivre une démarche de formation au noyau, un programme (en sept. '73) a été formulé. Ce programme vise à fournir le plus rapidement possible des premiers moyens d'organisation et d'intervention dans les milieux de travail. Avant de l'élaborer, des militants du noyau avaient fait une critique de leur propre expérience. Puis, on a interrogé le travail qui s'est fait ailleurs en ce sens. Il en est ressorti les quelques acquis majeurs suivants:

- la préparation, avant le début de la première rencontre, est d'une grande importance pour clarifier les intentions et les besoins de chacun des participants;

- en plus, cette préparation préliminaire permet de clarifier les raisons (par un espèce de "bilan" personnel) de l'engagement politique du nouveau militant;

- un programme d'accueil doit être le plus concret possible dans son contenu; c'est-à-dire, partir de quelques données politiques générales pour revenir constamment au travail concret effectué ailleurs (les premiers résultats de nos quelques expériences militantes dans des milieux de travail sont très utiles pour ce faire);

- le plus tôt possible, entreprendre avec ces nouveaux militants un premier travail dans leur milieu (enquête préliminaire - exposés d'expériences) à être débattu par le groupe: de cette façon sont introduits les premiers éléments de formation pour ainsi aborder des questions politiques plus fondamentales nécessaires à un militant (analyse de classe, organisation ouvrière à construire, travail syndical et travail politique, etc). De la sorte on évite la théorisation, la coupure entre pratique et théorie, etc.

Au début il va sans dire que la question de l'organisation actuelle des CAP et des secteurs est mise de côté. Elle sera graduellement introduite après les étapes suivantes:

1. un exposé de départ décrivant sommairement la situation sociale, politique, économique, régnant au Québec (capitalisme, impérialisme, Etat, classes, etc);

2. un exposé par les militants qui l'ont fait, d'un travail d'enquête et de lutte syndicale dans un milieu de travail;

3. l'étude du texte CONTRE LE CULTE DU LIVRE de MAO pour situer correctement le lien entre la théorie et la pratique et de fonder la nécessité et les conditions d'une enquête préalable à toute intervention...;

4. l'étude des premières parties du texte de "Formation" du Secteur travail St.-Jacques situant et expliquant les différentes étapes du travil de mise sur pied d'un regroupement politique de travailleurs dans un milieu...;

Puis , ils devront entreprendre une enquête préliminaire dans leur milieu. Le résultat de celle-ci servira de base au contenu de leur formation subséquente. Peu à peu, à travers ce premier processus, la question de l'organisation ouvrière à construire et celle des CAP actuels sera introduite. Ceci pour éviter de mettre de l'avant des préoccupations à l'égard du CAP au détriment de celles de leur milieu, c'est -à-dire afin de ne pas les sortir (isoler) de leur milieu.

Le programme précédent est un projet, qui, en quelques mois (4 ou 5 au maximum) préparera ces militants s'intégrer aux regroupements de militants travailleurs qui existera à cette époque sous la forme actuelle ou autre...

Enfin, pour éviter de privilégier le rôle des intellectuels, l'ensemble des énergies du n.p.e. servira concrètement à encadrer ls quatre premières étapes du projet. Ainsi, les expériences passées des travailleurs-militants seront présentées aux nouveaux de sorte qu'ils seront en mesure de profiter directement des acquis concrets des bilans de lutte. Par ailleurs, cette formule assure une intégration plus approfondie car plusieurs militants ont l'occasion d'être impliqué à la formation des nouveaux.

D) LA PLACE DES INTELLECTUELS.

Faire la critique des militants intellectuels du noyau ne veut pas et n'a jamais voulu dire faire leur procès ou de conclure "il n'y a plus de place pour les intellectuels au noyau". Il est clair qu'une telle conclusion ne tient pas debout. Toutefois et pour autant qu'on puisse procéder à des généralisations à partir de nos acquis basés sur notre fonctionnement passé, il semble que l'on puisse mettre de l'avant certaines lignes directrices quant aux conditions et aux limites de leur présence.

Dans un passé encore récent et même maintenant, les intellectuels jouaient un rôle principal tant organisationnellement que dans les questions d'orientation, tant au noyau, aux Secteurs travail et dans les CAP. Ce qui ne peut qu'influencer fortement notre actuel développement. Cependant, il importe de catégoriser ce qu'ils sont pour mieux comprendre le rôle qu'ils jouent:

a) il y a ceux qui, après des études post-secondaires et universitaires, vont en usine: ils sont actuellement plusieurs et tiennent une importante place dans le développement des secteurs travail; il y en a deux au n.p.e.;

b) il y a ceux qui travaillent comme "intellectuels" dans des groupes de soutien à l'organisation (recherche, formation, propagande, etc); ils sont maintenant peu nombreux dans les noyaux; deux d'entre eux sont au n.p.e. dont un est depuis passé au CTB;

c) il y a ceux qui, sans longues études, ont dans le passé acquis une formation théorique et pratique en oeuvrant dans des domaines comme l'animation sociale mais, par contre n'ont jamais fait du travail idéologique leur principale activité: ils sont quelques uns qui actuellement tendent à retourner sur le marché du travail dont un est au noyau.

Au n.p.e., ceux-ci ont joué un rôle très important de direction. Par les fonctions assumées et la manière de le faire, ils ont depuis l'origine joué un rôle-moteur par rapport aux militants travailleurs dans les débats du noyau, la direction technique, les délégations externes, etc.

Ce qui s'explique par des conditions internes régnant au noyau. Les principales raisons sont l'inexpérience militante (tant pratique que théorique) et le faible développement de la formation marxiste-léniniste: de là, le support recherché chez les intellectuels pour combler ces vides. Au n.p.e., il y a lieu de croire à l'heure actuelle que la présence des intellectuels a été plus positive que négative, bien qu'il faille actuellement reconsidérer sérieusement le rôle et la place qu'ils occupent.

Le travail des militants intellectuels qui ne vont pas en usine, auprès des militants travailleurs doit tendre principalement à faire avancer le travail concret des militants dans leur milieu de travail respectif (enquête préliminaire, prises de contacts, mise en relation de ces contacts, enquête exhaustive menée par un groupe). Or de nombreux militants ont fait ou font face aux mêmes difficultés que nous. Comment, dans ce contexte, mettre à profit leurs expériences? Il semble qu'ici les militants intellectuels peuvent jouer un rôle de courroie de transmission. C'est donc un travail de soutien et de "fournisseur" d'informations, de méthodes et de connaissances théoriques, orienté dans le but de favoriser le plus rapidement possible **l'autonomie** des militants ouvriers sur ces plans. En somme, l'intellectuel militant doit orienter ses interventions et sa conduite (langage, mode de vie) sur des besoins prolétariens ce qui signifie nécessairement pour lui une **rééducation** de classe.

Aussi, ils ne doivent pas chercher à prendre la direction, à orienter le travail des militants travailleurs (et à plus forte raison d'un noyau de travailleurs) dans telle ou telle direction (direction souvent choisie **subjectivement** par les militants intellectuels). Cela s'est produit au n.p.e. tant dans les tâches techniques de fonctionnement, qu'à l'occasion de décisions sur les pratiques en milieu de travail. Sur ce dernier point, un double exemple peut illustrer cette façon de faire: dans un cas, on décide d'entreprendre une enquête économique sur le milieu de travail d'un militant alors que le problème immédiat et fondamental est celui de l'isolement du militant dans son milieu; dans un autre, face au problème d'absence de connaissances et d'expériences génralisées pour une juste intervention dans un milieu particulier, le travail du militant travailleur peu à peu verse plus dans la volontéf de comprendre que dans la nécessité d'intervenir; dû en bonne partie à la présence du militant intellectuel.

En résumé, les militants intellectuels tout en contribuant largement au développement du n.p.e., ont en même temps favorisé une certaine dépendance des militants travailleurs face à eux. Dorénavant, le rôle principal devra appartenir en premier et fondamentalement aux militants travailleurs tandis que les intellectuels devront occuper une place secondaire sinon s'effacer lorsque le noyau aura en son sein acquis une autonomie certaine.

E] LE FONCTIONNEMENT

Depuis le tout début, le n.p.e. a des problèmes de onctionnement (contenu, surcharge, échanges avec d'autres noyaux et secteurs, etc). Proviennent-ils de raisons techniques (méthodes de travail) ou de l'absence d'une orientation claire permettant d'établir nettement que les questions sont ou ne sont pas prioritaires?

En fait il semble que (même s'il est vrai que les méthodes de travail découlent de l'orientation) que sans des méthodes claires et efficaces il n'est pas possible de clarifier les questions

d'orientation. En somme l'une et l'autre sont dialectiquement liées. En plus, l'orientation, la ligne politique et les lignes de conduite qui en découlent, seront constamment en modification, en changement. Il faut par conséquent se donner les moyens d'en débattre au fur et à mesure qu'évoluent les situations d'intervention. De la sorte, il est clair qu'il y aura toujours plus de travail à faire que de temps disponible et donc des périodes de surcharge. De même qu'il y aurait lieu dans l'avenir d'être toujours plus rigoureux et méthodiques parce qu'il y a eu au noyau à maintes reprises des relâchements sur ce point. A ce propos, il nous apparaît que la critique et l'autocritique devront être pratiquées mieux qu'auparavant bien qu'il faille encore apprendre sur ce point.

Quant aux perspectives de développement (l'orientation), il y eut pour le n.p.e. un exemple d'intervention qui a servi pendant un long bout de temps de point de référence, **REMI CARRIER.** A partir d'une analyse partielle des acquis et des erreurs de celle-ci, on a pu au noyau pousser plus loin dans une deuxième lutte. C'est ce qui a orienté le travail du n.p.e. Aujourd'hui, il apparaît que c'est insuffisant: les réponses aux questions que les militants se posent face aux tâches immédiates à remplir pour hâter et contribuer à la construction d'une organisation politique de travailleurs débordent les capacités et l'expérience du n.p.e. Elles posent le problème de notre présence au sein de l'organisation (CAP) actuelle et le rôle à y jouer comme militant. Ainsi, il est clair qu'on ne peut avoir une conception claire des tâches à accomplir s'il n'y a pas entre autres choses une compréhension et une conception claire du rôle et de l'état (étape) de développement de l'organisation militante d'appartenance.

Le noyau à ce propos compte sur le travail de rélexion amorcé dans les CAP et au "Comité des 10" des secteurs Travail pour arriver à préciser le type de transformation qu'il devra opérer pour accélérer le développement des pratiques ouvrières.

LA SITUATION DANS LES CAP

Il n'est pas possible de décrire le rôle actuel du secteur travail Maisonneuve car depuis janvier 1973, comme instance d'organisation, il n'existe plus. Ce qui existe, c'est le noyau des petites entreprises; un groupe de travail qui peu à peu se transforme en noyau (le Comité de travail sur les bureaux) et un groupe qui est composé de quelques militants liés à l'ex-noyau des grandes entreprises. Cette situation contribue encore plus à l'isolement du n.p.e. A ce propos, il y a un réel effort de comprendre le développement du Secteur travail St-Jacques, surtout lorsque survient la réorganisation en bases régionales. Cet effort doit se poursuivre durant des mois parce que:

1. le noyau n'a pas suivi systématiquement les discussions préalables et le développement concret des noyaux du secteur travail St-Jacques; la décision lui arrive subitement et il a peine à comprendre;

2. la volonté de comprendre des militants du n.p.e. passe par le c.o. et c.d. et encore là les problèmes y sont exposés de façon telle que les militants ont beaucoup de difficultés à suivre ceux-ci étant donné en outre, que le secteur travail paraît de l'extérieur très replié sur lui-mфme (un effort "d'ouverture a été entrepris par le secteur travail récemment et un militant du n.p.e. participe au "comité des dix").

Voyons voir maintenant la situation du secteur travail St.-Jacques qui, pour le n.p.e. devient le pôle de référence majeur.

A] LA SITUATION AU SECTEUR TRAVAIL ST - JACQUES

En janvier, il se réorganisait en noyaux régionaux au nombre de trois (CENTRE, SUD-OUEST et MAISONNEUVE) et deux "noyaux de formation" pour des nouveaux militants.

a] L'origine de cette réorganisation

Le projet des bases régionales est nettement l'expression des éléments les plus avancés du Secteur. C'est-à-dire, de ceux qui ont réussi la mise sur pied d'un comité d'usine dans l'entreprise où ils travaillent ou, encore, de ceux qui ont franchi des pas importants dans cette direction.

b] Quel est le projet politique qui explique cette réorganisation?

Pour **eux**, le projet de "bases régionales" apparaît avant tout comme le résultant du travail politique effectué jusqu'alors. C'est-à-dire qu'une fois un comité de travailleurs d'usine mis sur pied, il reste qu'il faut assurer sa consolidation et **surtout**, sa transformation en comité **politique** (dépassant la lutte économique, syndicale) qu'on définit comme les bases de l'OPAT à mettre sur pied.

A cette époque, les tâches politique des comités d'usine sont définies en termes très généraux: l'agitation et la propagande. L'objectif de la propagande est la transformation des syndicats locaux en syndicats combatifs et le travail idéologique de clarification des intérêts de classe auprès de l'ensemble des travailleurs d'un milieu donné. Or, comme la propagande doit s'ajuster au niveau de conscience de ces derniers, le travail de clarification des intérêts de classe prend des formes assez indirectes.

Dès lors, le projet des bases régionales constitue une réponse au problème du lien entre le travail politique et le développement d'un syndicalisme combatif. En effet, on affirme qu'il est important de développer des organisations régionales auxquelles les comités locaux d'usine pourraient s'identifier. Ainsi, il deviendrait possible de dépasser les objectifs nécessairement limités du travail dans telle ou telle entreprise et aussi de favoriser les échanges entre les cellules ouvrières et, enfin, de poser concrètement (sur des bases immédiates) le problème de l'organisation et de la ligne politique à se donner.

Où en était alors l'ensemble des militants?

Au moment où était formulé le projet la **très grande** majorité des militants du Secteur travail en étaient au stade de l'implantation en milieu de travail. Donc, le projet devançait nettement le degré de développement du travail concret dans son ensemble. En vertu de cela on a fixé des tâches à l'ensemble des noyaux même si l'on admettait qu'une fois des comités d'usine créés, ces noyaux devraient céder la place aux comités d'usine comme pierre d'assise de l'organisation.

Ces tâches étaient au nombre de deux;

aa) les noyaux, par l'échange sur les pratiques et la systématisation des acquis qui s'en dégagent, devraient constituer un soutien au travail des militants. Leur objectif et leurs tâches immédiates étaient de mettre en place des embryons de base politique militante en milieu de travail. Comme résultat de ce travail, on a le texte de "FORMATION"

bb) Les noyaux devaient également amorcer un travail de réflexion. C'est-à-dire de critiques politiques sur les pratiques telles qu'elles s'étaient développées à venir jusqu'à date et telles qu'elles étaient suceptibles de se développer. En ce qui concerne cet effort d'analyse et de systématisation, **deux étapes** doivent être distinguées. Une première est marquée par la parution du texte: **"Les organisations régionales de travailleurs"**. Dans celui-ci, on essaie de voir comment les quelques comités d'usine et de groupes de travailleurs combatifs peuvent dépasser leurs problèmes locaux, aller au delà des luttes économiques et ainsi donner à leurs interventions une dimension de plus en plus politique. Bref, c'est le problème de la liaison entre les comités de travailleurs qui est posé. A ce problème le texte apporte quelques éléments de réponse. Il mentionne que, **dans un premier temps,** la liaison entre comités de travailleurs ne peut s'opérer que sur des bases pratiques telles des gestes de solidarité (participation à une ligne de piquetage), l'échange sur des pratiques respectives (comment tel comité a-t-il pu se consolider et devenir un véritable pôle organisationnel) ou encore des scéances de "formation-information" sur des problèmes comme le bill 89. Une deuxiéme étape est marquée par la parution du texte **"L'Actuel et notre intervention"** . Celui-ci se situe beaucoup plus du point de vue des **militants socialistes** que des **comités d'usine** dont il y est peu question. En gros, le texte se fondant sur une esquisse d'analyse politique et économique, définit de façon assez générale les tâches politiques des militants socialistes et le type d'organisation que ceux-ci doivent se donner.

On peut formuler à l'égard de ce texte de nombreuses critiques:

1. C'est ou c'était le texte du noyau Maisonneuve et on ne peut dire qe l'ensemble des militants du secteur l'ait fait sien: entre autre parce que certaines questions débattues dans celui-ci passent nettement par-dessus la tête de beaucoup de militants du secteur.

2. L'analyse qu'on y retrouve comporte de nombreuses faiblesses; voir par exemple les considérations générales sur le niveau de conscience de la classe ouvrière;

3. La définition des tâches politiques reste floue: on y dit qu'il faut lutter au sein des syndicats locaux pour leur transformation; de même que pour la transformation des revendications économiques des travailleurs; encore qu'il faut mener un travail idéologique et culturel à l'intérieur et à l'extérieur des entreprises...

4. Cependant, la critique majeure qu'on peut lui adresser est la suivante: on ne distingue pas entre les tâches politiques des militants socialistes par rapport à l'organisation de militants à construire, et les tâches de ceux-ci par rapport aux comités d'usine à consolider et à transformer. Bref on n'aborde pas et on ne distingue pas le problème central du lien entre cette organisation de militants et les comités d'usines d'une part et d'autre part des travailleurs

combatifs.

d] "Le comité des dix"

C'est dans ce contexte qu'apparaît le groupe de travail, le "comité des dix". En fait, son mandat est double:

-raffiner l'analyse politique mise en place dans le texte "L'actuel..."

-définir de façon plus rigoureuse et plus claire les tâches politiques.

L'ouvrage entrepris par le groupe des "dix" est le signe d'un changement qualitatif dans le développement du travail politique des militants du secteur. Jusqu'ici le travail politique des militants s'est essentiellement développé de façon pragmatique. C'est-à-dire que l'on posait des gestes, par la suite on les évaluait et sur la base de cette évaluation, on "rectifiait le tir" (l'orientation), pour soutenir des interventions de plus en plus justes. Il s'agirait maintenant de définir une orientation générale (ligne politique) qui guiderait notre travail politique. Il faudrait voir si l'analyse politique du "comité des dix" produira des éléments de ligne politique susceptible de servir de guide concret permettant de lier tâches à court terme (implantation, mise sur pied des premiers éléments d'une organisation ouvrière, réorganisation d'un regroupement de militants) et tâches à long terme (mise sur pied de l'OPAT).

e]Pour le noyau

La position du n.p.e. face au "comité des dix" est conditionnée par les problèmes majers internes au noyau.

aa) problèmes objectifs dépendant des conditions concrètes du travail politique dans les lieux où travaillent les militants;

bb) liés à cela, la difficulté des militants d'analyser politiquement leur situation et celle des CAP;

cc) l'isolement du n.p.e. des autres noyaux travail et de ceux du Quartier et du Scolaire;

dd) les difficultés de fonctionnement au plan des méthodes, horaires, etc.

Les militants sont d'accord avec la nécessité et le sens du travail entrepris au "comité des dix"; malgré que plusieurs militants arrivent difficilement à saisir l'ensemble des conséquences du travail qui s'y fait, de même que les modalités concrètes dans lesquelles il s'effectue. En somme, ces derniers font mal le lien entre les contradictions concrètes de leurs pratiques respectives et le moyen qu'est le "comité des dix" comme élément de solution.

Le n.p.e. n'a pu jusqu'à maintenant discuter à fond du travail du "comité des dix" lorsque cette discussion fut entamée, il en est ressorti:

1: la nécessité que le maximum de militants des noyaux travail puisse suivre le travail du "comité des dix" au fur et à mesure que ce dernier avance; en ce sens, la décision qu'il a prise de soumettre aux militants des noyaux les premiers résultats (textes) de son travail évitera que le résultat global du "comité des dix" soit "parachuté" soudainement et massivement;

2: dans ce même sens, les militants veulent être plus concrètement impliqués dans le cours d'élaboration du travail du "comité des dix" pour mieux comprendre et déjà commencer à rectifier leur travail s'il y a lieu avant que soit produites les propositions finales.

Il importe donc aux militants que le travail d'analyse du "comité des dix" soit mené à terme mais ils ont et auront beaucoup de difficultés à suivre celui-ci. Enfin, ils s'inquiètent des délais que prendra ce travail, de même que l'énergie qu'ils peuvent y mettre étant donné l'énorme travail de lectures, de réflexions et de discussions que sous-tend une implication dans le tavail du "comité des dix".

f) Les deux autres secteurs

Déjà "essouflés" par leurs propres problèmes, les militants du n.p.e. ne suivent que de très loin les pratiques et analyses des secteurs Quartier et Scolaire. Ainsi, tout en étant convaincus de la justesse, de la nécessité et de l'importance du travail ailleurs que dans les lieux de travail, encore ici, ils n'arrivent pas à suivre l'évolution des pratiques dans le Quartier et le Scolaire. C'est pourquoi le n.p.e. ne peut formuler d'analyse encore moins de position face aux autres secteurs.

Il s'agit pour lui de résoudre les problèmes qui lui sont les plus proches avant d'aborder à fond ceux des autres.

g) Le conseil d'orientation et de comite de direction

Plus tôt dans le texte, il a été question du c.o. et du c.d. Il y était dégagé trois points:

1: l'intellectualisation des débats;

2: la non-correspondance de ces débats avec les préoccupations quotidiennes des militants travailleurs;

3. L'isolement du noyau, surtout depuis la disparition du Secteur Travail Maisonneuve.

Comme le c.o. et le c.d. sont les seuls mécanismes qui actuellement permettent la liaison inter-noyaux, le n.p.e. les considère importants bien qu'en pratique, il n'a pu leur accorder une attention soutenue.

D'autant plus que les militants délégués et-ou observateurs du noyau qui ont assisté aux réunions du c.d. ont été très "critiques" devant le climat qui y prévalait (au printemps '73). Ils en ont rapporté l'impression que certains militants mettent autant d'énergie à se combattre mutuellement sur des questions dont ils ne comprennent ni l'origine, ni les conséquences, qu'eux, en tant que travailleurs, en mettent à combattre leurs boss capitalistes. Face à cette situation, répétons-le, qu'ils ne comprennent pas, ils ont fait la critique du militant du noyau délégué au c.d. qui, selon eux, jouait le jeu du conflit inter-militant au c.o. entretenant par le fait même le jeu des complots, cliques, animosités, etc. Dans ça, ils refusent complètement de se laisser embarquer: ils ne veulent pas se faire "charrier" par des positions inexpliquées et-ou incompréhensibles à des travailleurs. Ils sont tout à fait conscients que beaucoup de questions sont à résoudre mais, étant donné leurs temps et énergies limités, ils prendront le temps qu'il faut pour s'informer, analyser, comprendre et se préparer à des rencontres où les débats objectifs l'emporteront sur les questions subjectives.

Il demeure que malgré tout, les instances décisionnelles sont importantes (la preuve, un des militants du n.p.e. est membre du c.d.); elles sont considérées en fait comme secondaires comparées aux tâches de clarification de l'orientation de leur propre pratique en milieu de travail, et surtout, aux luttes qu'il mènent heure après heure, jour après jour, dans leur milieu.

CONCLUSION

Le processus de bilan a permis aux militants d'identifier plusieurs problèmes mais par contre, il n'a pas permis de formuler un ensemble de solutions sur tous et chacun de ces problèmes. Plusieurs raisons expliquent cela: manque de temps, nouveaux développement dans les milieux d'intervention, débats et travail avec le "comité des dix", incapacité d'y arriver seulement entre militants du n.p.e., etc. Pour tous, il est clair que les problèmes les plus fondamentaux du noyau proviennent des conditions objectives rencontrées dans leur milieu ainsi que de la définition de leurs tâches politiques militantes à travers ces conditions.

LA SITUATION OBJECTIVE

Concrètement, intervenir dans de petites entreprises où il y a peu d'expérience de luttes chez les ouvriers, une faible syndicalisation, des divisions ethniques, un fort taux de turn over, etc., exigent une force matérielle et politique de soutien qui dépassent nettement ce qui existe comme début d'organisation militante. Inscrits dans cette réalité, les militants du n.p.e. n'ont pu développer de base organisée en comité de travailleurs. Cette absence de développement, malgré toute l'énergie et la volonté mise en oeuvre, a restreint le champ d'analyse du noyau. Par exemple, comment des militants travailleurs peuvent-ils poser politiquement (dans le concret) la question d'un regroupement politique ouvrier lorsqu'eux-mêmes sont isolés dans leur milieu et sont aux prises strictement avec les problèmes syndicaux élémentaires? Cela, au moment même où eux-mêmes en sont à leur première expérience militante au sein d'un regroupement de militants qui posent les premiers jalons d'un travail politique dans la classe ouvrière? A chacun des niveaux de problèmes rencontrés au noyau, cette réalité a joué.

Petites entreprises

Déjà, le nom du noyau ne corrrespond plus aux milieux d'intervention maintenant regroupés au noyau. Deux bilans de lutte en cours, d'ici quelques mois finalisés, permettront de conclure sur la nécessité politique et les conditions d'implantation particulière dans des petites usines.

Cependant, la transformation effective du noyau et la résolution des contradictions internes, ne viendra qu'avec le travail présentement en cours à l'intérieur de l'ensemble des noyaux travail par le "comité des dix" et des débats entamés à la largeur des CAP Maisonneuve et St-Jacques. Par ailleurs, certaines questions peuvent être immédiatement considérées.

L'analyse politique et la formation

De la façon dont était composé le n.p.e. et orienté le travail, peu de militants, sinon surtout les intellectuels du noyau, ont pu, d'une expérience de lutte à l'autre, suivre clairement l'évolution des acquis militants. Ainsi, les échanges du noyau ont été beaucoup une somme de rapports factuels (d'anecdotes) que des points d'analyses politiques issus des contradictions immédiates rencontrées par les militants dans leur milieu. Ceux-ci à la fois par manque d'expérience et de formation ne sont pas parvenus à tirer au fur et à mesure de leur pratique les questions fondamentales permettant des débats qui orientaient et développaient la ligne politique spécifique à suivre dans leur milieu et qui fournissaient de quoi faire avancer l'ensemble des pratiques au sein de la classe ouvrière. Il ressort clairement que l'on a trop délaissé la formation théorique et pratique.

Ceci est aussi à mettre en relation avec le faible développement de l'orientation politique, son imprécision et une absence de méthodes de travail rigoureusement pour organiser le fonctionnement interne du noyau.

L'isolement

Le développement en cercle clos du noyau n'a pas aidé à résoudre les problèmes internes parce que les militants n'ont pu compter sur les acquis des autres au fur et à mesure qu'ils se développaient. Une des raisons est la situation subjective de conflits "interpersonnels" au sein des CAP, dans lesquels les militants du noyau ont jusqu'à maintenant refusé de se faire "pogné". En plus, beaucoup de questions sont abordées de façon trop théoriques (intellectualisées) pour que des travailleurs militants puissent vraiment les comprendre. Le réflexe de se replier sur soi devant ces faits, malgré une volonté inverse, a nui aux échanges positifs des militants avec le reste du mouvement. De plus, de façon générale, dans les CAP, à peu près seuls les intellectuels ou les travailleurs "intellectualisés" ont accès aux informations et aux analyses circulant dans les CAP.

Le fonctionnement

Beaucoup de tâches jusqu'à maintenant laissées aux intellectuels sous prétexte d'incapacité ou de dégager le maximum d'énergies sur les pratiques, seront dorénavant reprises collectivement et redistribuées entre les militants. Quant aux intellectuels, ils devront de moins en moins intervenir dans le développement des pratiques. Leur rôle devra être strictement de soutien technique et surtout d'aider à résoudre les problèmes de formation. Les militants travailleurs croient que leur apport peut-être positif au noyau mais à certaines conditions.

Un autre problème à résoudre est celui du fonctionnement des réunions. Depuis l'origine du noyau, les militants sont astreints à des horaires tels qu'ils ne peuvent matériellement effectuer de façon correcte le travail exigé d'eux (voir en Annexe, en terme de temps, ce qu'exige pour un travailleur le militantisme). Ils sont obligés de couper certaines choses comme les lectures et les préparations de réunions et les questions relatives au CAP. Constamment, ils sont bousculés et "chauffés à blanc" par le travail militant. Il importe donc de fixer des priorités et de planifier les tâches de façon à ne pas aborder les questions superficiellement comme ça a été souvent le cas dans le passe.

Corrections

Schématiquement, voici l'état des mesures envisagées par les militants du noyau. Ces mesures ne sont pas définitives. Elles correspondent à un moment précis de la remise en question qui se poursuivra au noyau.

a) **L'implantation**

Des questions sont à resoudre encore face au travail syndical comme instrument de lutte. Y a-t-il possibilité de travailler autrement que par les syndicats? Tenant compte qu'il est essentiel de se protéger de la répression.

Unmilitant doit quitter son milieu de travail, une petite entreprise: comment garder des liens avec les travailleurs plus conscients qui y resteront? Où aller s'implanter (dans quelles usines en priorité)?

b) **la formation**

Tant les acquis fondamentaux du matérialisme dialectique et historique sont nécessaires aux militants dans leur pratique: notions d'économie politique, lutte de classes, organisation ouvrière et parti, etc. Tels sont quelques unes des éléments de formation auxquels il faudra que des militants s'attaquent à résoudre soit au noyau soit par l'intermédiaire de cours militants ou

soit par des programmes de lecture. En plus, des éléments de compréhension de la conjoncture économique et politique (principalement, pour l'étape actuelle, sur le syndicalisme) du Québec devront trouver des réponses.

C'est quand même à ce plan que le noyau a le plus d'acquis pour les militants.

c)**Un nouveau noyau - accueil**

Quelques nouveaux militants ont entrepris un travail d'accueil et de formation en liaison avec le noyau. A l'étape actuelle, cela exige qu'unmilitant du noyau les suive de façon constante. Etant donné que peu de militants peuvent le faire, il est essentiel de couper sur les tâches du militant choisi.

Ce dernier, un intellectuel, actuellement délégué au Comité de Direction des CAP (le seul du noyau à ne pa être lié d'une façon ou d'une autre directement à un milieu de travail) devra démissionner du c.d. pour:

1. aider techniquement le noyau jusqu'à la transformation organisationnelle de l'ensemble des noyaux travail;
2. préparer un projet de cours (ou programme) de formation pour les militants;
3. prendre la charge du nouveau noyau jusqu'à ce que les militants de ce dernier puissent eux-mêmes sencadrer.

d) **fonctionnement**

-discipline collective: développer l'auto-critique;
-méthodes: voir les expériences des autres noyaus travail;
-planifier le travail, pour l'instant les priorités vont:
1) "comité des dix"
2) bilans et rapports politiques des pratiques
3) la formation
4) le mouvement: CAP, conseil d'orientation et comité de direction

ANNEXE

ANNEXE 1

Les conditions matérielles d'un travailleur-militant.

Un militant qui travaille en usine est confronté chaque semaine à une série de tâches dont il importe de considérer les conséquences dans le temps. Pour le faire, on a divisé en trois catégories les activités d'une semaine, telles qu'on peut les généraliser au noyau petites entreprises (les chiffres sont approximatifs).

1. **production:** i.e. gagner sa vie et partager les conditions de vie ouvrière.
2. **reproduction:** i.e. qu'un individu doit reconstituer sa force physique et mentale de travail ainsi que sociale (dont surtout l'aspect familial). Considérant qu'un long chemin nous sépare de nos objectifs principaux, il importe dès maintenant de protéger nos forces afin de ne pas les épuiser en quelques mois ou années.
3. **militantes:** i.e. les activités liées à d'autres militants dans son milieu et dans la présente organisation (noyaux et CAP).

1. **Activités de production**

Pour la plupart des militants en usine, ils y sont depuis peu de temps. Donc dans les conditions souvent les plus pénibles physiquement (parce qu'ils commencent au "bas de l'échelle") et qu'ils doivent se soumettre aux conditions existantes de travail (ex: "overtime" obligatoire).

-ça varie de 45 à 55 heures incluant les temps de déplacement et de diner (certains dépassent actuellement 60 heures par semaine régulièrement)

2. **Activités de reproduction**

a) une nuit de sommeil normale de 8 heures: total 56 heures par semaine.

b) les repas à la maison (préparation, vaisselle, etc) prennent de 10 à 15 heures (sinon la "femme" le fait seule, et le militant contribue à son exploitation ménagère).

c) les temps de relax et de vie familiale durant la semaine de travail (surtout pour ceux qui ont

des enfants) comprennent au total à peu près 10 heures;

d) l'entretien ménager (ou le partage des tâches: notons que l'égalisation des tâches ménagères n'est pas **socialement** faite chez tous et chacun des couples militants étant donné surtout le poid social de l'héritage historique sur cette question de sorte que pour les femmes militantes, ces tâches exigent plus de temps) - soit 15 heures et 10 pour les hommes;

e) les loisirs (tv, sports, cinéma, party, etc) différents selon l'âge et le statut matrimonial et les enfants des militants - au minimum 6 heures par semaine.

Approximativement, les activités de reproduction exigent de 92 à 102 heures par semaine.

3. Activités militantes

a) les réunions, en considérant les temps de réunions, de déplacements et de préparation, au moins 6½ heures (1 réunion). Régulièrement, un militant fait face à des réunions de noyau, secteurs, syndicats, rencontres, instances des CAP et assemblées (certains ont des tâches comme c.d., journaux locaux, textes à écrire, etc) donc au minimum 6½ heures et en moyenne 20 heures par semaine (certains jusqu'à 30 heures).

b) bilans, rapports à préparer et lectures (formation ou textes des CAP, c.o., question nationale, MOBILISATION, etc) qui continuellement reviennent, prennent de 6 à 8 heures par semaine.

Ce qui au total exige à peu près 20 heures à chacun des militants; en réalité, étant donné les exigences actuelles, c'est 30 heures qu'il faudrait.

Il faudrait considérer aussi que le militant au travail est en lutte constante à son poste qu'aux breaks et dîners. Donc, la fatigue nerveuse est forte et s'ajoute à celle du travail lui-même.

Si l'on fait le grand total des activité de production et de reproduction, ça varie d'un extrême à l'autre de 140 à 160 heures de temps INCOMPRESSIBLE. Si l'on ajoute les temps de militantisme (moyenne de 24 heures) on arrive au total de 164 à 184 heures (avec un maximum possible de 198 heures par semaine - une impossibilité physique... si ce n'est en rognant sur le sommeil, loisirs, relax, repas, etc, avec des conséquences sur la vie familiale et de couple des militants (les femmes écopent) ou en faisant à moitié leur travail militant!

CONSEQUENCES:

1. certains militants travailleurs sont en train de se brûler physiquement...et font des erreurs politiques par fatigue;

2. ils ne peuvent suivre chacun des événements politiques tant du CAP que de la conjoncture sociale...

3. que normalement (dans les conditions ACTUELLES) un militant moyen ne peut donner un maximum que de 20 heures par semaine pour militer (certains un peu plus, d'autres moins);

4. c'est rêver en couleur kalédéiscopique que de croire que TOUS les ouvriers sont prêts aux sacrifices matériels et social qu'exigent le militantisme...

5. qu'un travailleur conscient tranche très souvent rapidement certaines questions politiques complexes par "instinct de survivance"...

6. En somme, il importe au plus haut degré que les critiques et suggestions qui ressortent dans notre bilan soient appliquées. C'est une des tâches prioritaires de notre travail et cela suppose une transformation, entre autre, de notre type d'organisation.

ANNEXE II

1. expérience du Comité des Travailleurs de Bureau.

Le C.T.B.: ses origines.

Le comité des travailleurs de bureau est actuellement composé de 7 militants travailleurs et d'un militant intellectuel; il a débuté au mois de novembre 1972. Il avait alors deux objectifs: **le premier**, de répondre aux besoins militants des camarades du noyau des petites entreprises qui travaillaient dans des bureaux; **le second**, de regrouper des travailleurs de bureau qui n'étaient pas formellement liés au CAP.

Quels étaient donc ces besoins militants auxquels voulait répondre le c.t.b.? **D'une part**, au n.p.e., l'échange militant entre travailleurs de bureau et travailleurs en usine s'effectuait difficilement à cause du peu de similitude entre les milieux de travail concernés; donc, le c.t.b. par sa composition homogène faciliterait cet échange. **D'autre part**, il faut noter qu'à l'époque où le c.t.b. a vu le jour, les interventions militantes en milieu de bureau étaient peu ou pas du

tout développées et que là où elles avaient été amorcées elles se butaient à des difficultés de taille: est-ce qu'il est effectivement possible d'amorcer et de **développer** un travail militant en milieu de bureau? La seconde: si c'est possible où faut-il entreprendre ce travail, sur quoi faut-il intervenir?

2. Un premier plan de travail

Pour répondre à ces questions, nous avons élaboré un plan de travail dont on pensait qu'il nous permettrait d'illustrer la possibilité (et la nécessité) de développer un travail militant dans les bureaux en précisant de façon scientifique (au moyen de l'analyse marxiste) la place économique, politique et idéologique des diverses couches que recouvre l'expression "travailleurs de service". en cernant leurs conditions générales d'exploitation et en mettant fin au mythe selon lequel les travailleurs de bureau sont en définitive des "petits-bourgeois" non mobilisables.

Le "mandat" du c.t.b. était de mener cette analyse et sur cette base favoriser et permettre le développement de l'intervention en milieu de travail. Pour mener cette analyse nous disposions de moyens divers: des textes théoriques sur les travailleurs de bureau, des données statistiques quant à leurs fonctions générales de travail et enfin des informations issues de l'enquête sommaire que chacun devait réaliser sur son milieu.

3. Comment le projet initial s'est transformé

Très tôt, il est apparu que notre projet, la conception que nous avions de l'analyse et la façon dont nous pensions son lien à l'intervention militante en milieu de travail produisait des résultats opposés à ceux que l'on escomptait: notre projet risquait d'étouffer les pratiques militantes plutôt que de favoriser leur développement.

En effet, parce que nous maîtrisions très mal l'anayse marxiste et parce que nous étions très peu familier avec cette méthode scientifique, notre intention de définir la position économique, politique et idéologique des travailleurs de bureau était **carrément au dessus de nos forces**; de telle sorte que pour réaliser cette tâche, il aurait fallu consacrer presque toutes nos énergies à l'apprentissage de la théoie révolutionnaire de la classe ouvrière! Parce que, pour nous, l'enquête servait plus à alimenter l'analyse qu'à être le premier jalon d'un long processus d'intervention et restait donc jusqu'à un certain point un exercice abstrait et on voyait mal comment y donner suite.

Il ne faut pas oublier que pour la plupart des militants cette enquête demeurait très sommaire; donc elle remplissait plus ou moins la tâche que nous lui avions assignée: alimenter notre analyse en données concrètes. On peut donc conclure qu'ainsi défini le c.t.b. donnait peu ou pas de moyens aux militants pour résoudre les problèmes concrets que certains d'entre nous confrontaient dans leurs milieux (ex: comment rompre l'isolement, comment développer la solidarité, quelle suite donner à l'enquête sommaire, etc;).

Après un premier bilan du travail entrepris, nous avons décidé de poursuivre un long et lent travail d'intervention en perfectionnant petit à petit notre connaissance des travailleurs de bureau, des diverses couches dont ils se composent et de leurs conditions d'exploitation, en mettant également au point des méthodes d'intervention de plus en plus justes et en définissant de façon toujours plus précises nos objectifs. Nous pensions que cette nouvelle façon d'entrevoir le travail était moins abstraite et plus liée au quotidien que nous vivons dans nos milieux.

4. L'aspect principal de notre travail: les pratiques militantes.

Forts de cette constatation nous avons centré notre travail sur les pratiques militantes.

1. en nous donnant des instruments pour pousser plus avant l'enquête (l'enquête ouvrière de Marx, le questionnaire subjectif qui pouvait nous permettre de déceler les éléments les plus avancés dans chacun de nos milieux de travail, le questionnaire sur les rapports sociaux)

2. en essayant de définir, outre l'enquête, les étapes d'une intervention dont l'objectif est de mettre sur pied un regroupement de travailleurs (pour ce faire, nous avons étudié systématiquement le texte de Formation du secteur travail St.-Jacques);

3. en favorisant l'échange militant sur les pratiques; ainsi les militants pouvaient exposer les problèmes concrets qu'ils rencontraient dans leur travail militant (comment prendre contact avec des camarades de travail, etc) et, au fil des discussions, amorcer des éléments de solution.

Mais très peu d'efforts ont été déployés pour préciser le sens politique de ce travail.

Par exemple: comment définir un comité de travailleurs par rapport à l'organisation révolutionnaire à construire? comment transformer les reroupements de travailleurs en comités politiques? Très peu d'efforts ont été déployés, de façon générale pour aller au delà du déroulement quotidien et factuel de telle ou telle intervention militante. Ainsi, dans le cas d'une militante qui a entrepris avec trois de ses camarades de travail, un travail de syndicalisation, nous nous sommes rabattus sur les problèmes concrets que posait son intervention (comment développer la cohésion de ce rassemblement de travailleuses) en délaissant complètement des questions fondamentales: quelles conditions mettre en place pour que ce travail puisse se développer politiquement? Un autre exemple est que nousavons toujours pris pour acquis jusqu'ici que les militants doivent intervenir là où ils sont sans se demander si les conditions y sont propices ou encore si ce sont des lieux prioritaires d'intervention.

Ce type de fonctionnement a eu pour effet que la formation pratique des militants a fait de véritables pas en avant, c'est-à-dire que nous avons acquis une connaissance sensible de notre milieu de travail par l'enquête préliminaire et la plupart d'entre nous se sentent mieux intégrés à leur milieu de travail: c'est l'aspect positif. Mais parce que la formation politique des militants (capacité d'analyse, précision des objectifs politiques...) ne s'est pas développée au même rythme, le danger est de s'enfermer dans des perspectives extrêmement limitées (1) et qui finalement sont peu en rapport avec les objectifs politiques à long terme que nous nous sommes donnés: participer à bâtir une organisation politique de travailleurs. C'est l'aspect négatif et c'est à ce problème que nous devons maintenant nous attaquer.

1. Nous en donnons deux exemples:
- pour des raisons qui ne sont pas à discuter, le travail des militants socialistes dans les milieux de bureaux, c'est-à-dire dans et auprès d'une couche spécifique de la classe ouvrière, impose à ces militants de connaître les formes d'organisation, le type de luttes et les objectifs politiques qui sont mis de l'avant ailleurs dans la classe ouvrière que ce soit par des militants ou par des groupes de travailleurs combattifs;
- pour des militants qui ont entrepris un travail de syndicalisation avec certains de leurs camarades de travail, nous devons absolument faire en sorte de dispenser des connaissances sur les syndicats en général, le rôle des permanents et transmettre les acquis du mouvement sur la question des liens entre travail de syndicalisation et travail politique.

RENCONTRES AVEC DES CAMARADES DU NOYAU DES PETITES ENTREPRISES.

A la suite du travail de bilan du n.p.e., MOBILISATION a rencontré deux carades de ce noyau pour discuter plus à fond de la situation dans les CAP. Précisons que ces deux camarades sont des intellectuels et qu'ils furent plus liés aux discussions génerales au sein des CAP, comme c'est d'ailleurs précisé dans ce bilan. Le court texte qui suit ne représente pas les conclusions du noyau mais fut par ailleurs lu par l'ensemble des camarades et considéré comme un outil intéressant pour faire avancer leurs discussions sur le mouvement.

Pour bien comprendre la situation dans les CAP durant la période que couvre ce bilan et également la situation qui prévaut actuellement, il faut avant tout comprendre les conditions objectives et subjectives dans lesquelles nous militons.

Les premiers véritables efforts pour s'unir à la classe ouvrière.

La réalité la plus importante est certes celle de la fragilité de notre travail d'implantation. A cela s'ajoutent le peu d'expériences concrètes des militants, le très faible niveau de connaissances pratiques et théoriques (la plupart des militants ne font que prendre connaissance pour la première fois avec le marxisme) et conséquemment le peu d'acquis sur la nature (le pourquoi) et le fonctionnement (le comment) d'un regroupement de travailleurs de divers milieux et les liens avec les intellectuels progressistes (qui eux en sont à leurs premières expériences réelles sérieuses de contacts, directs ou indirects, avec des éléments combatifs de la classe ouvrière).

Les CAP: première expérience de militantisme

Les Cap ont apporté beaucoup aux militants. C'est pour presque tout le monde une première expérience de militantisme et une première occasion de connaître d'autres camarades et avec eux de construire un premier regroupement de travailleurs et d'intellectuels. Ce regroupement nous a permis de mieux comprendre le fonctionnement de la société capitaliste, de savoir c'est quoi le socialisme, de mieux connaître la conjoncture politique et économique du Québec, de nous donner des méthodes de travail, d'acquérir une discipline et finalement de pouvoir échanger avec dautres travailleurs et d'autres militants.

Les discussions au niveau du CAP ne reflètent pas notre réalité.

Les discussions objectives et subjectives de notre travail ne sont pas particulières à notre noyau uniquement mais se reflètent, à divers degrés, de façon semblable pour tous les noyaux en milieu de travail des CAP St-Jacques et Maisonneuve. Pour les noyaux en milieu scolaire et quartier, les conditions diffèrent certes beaucoup mais pour eux également se pose le problème de la fragilité de leur implantation et la faible connaissance de la classe ouvrière.

Pourtant, quand les militants se retrouvent en réunion au sein des CAP, ou que les délégués des noyaux se réunissent au sein des instances démocratiques et directrices des CAP, des discussions semblent étrangères aux pratiques (certaines fois, complètement coupées de notre réalité)

De la lutte idéologique aux pratiques d'implantation dans la classe ouvrière.

Pourquoi une telle chose se produit-elle? Nous croyons qu'il existe trois raisons majeures à cet état de chose, lesquelles sont extrêmement liées. **Premièrement**, depuis quelques années (fin 1970 après la lutte électorale du FRAP à juin 1972 lors du regroupement des CAP St-Jacques et Maisonneuve) **les CAP avaient surtout mis la priorité, dans les faits, à la lutte idéologique**, i.e. être un centre de référence des idées marxistes dans les groupes populaires, les syndicats et les groupes étudiants. Toutefois cette priorité à la lutte idéologique ne fut jamais présente dans le noyau qui mettait toutes ses énergies à acquérir une formation et à préciser ses pratiques. Il y avait donc une coupure importante entre le travail du CAP et la réalité du noyau. Cela a certes permis une première percée depuis longtemps du marxisme chez de nombreux groupes de militants au Québec et aussi chez quelques groupes de travailleurs plus conscients et combatifs, mais cela a aussi eu pour effet de rendre très complexes les discussions sur l'orientation politique des CAP et sur leur organisation. Nous ne nions pas que ces discussions auront toujours un certain caractère complexe, mais ce que nous ne pouvons pas accepter, c'est que ces discussions soient la plupart du temps incompréhensibles pour les militants ouvriers, du fait qu'elles sont coupées de la réalité des pratiques et des problèmes que nous confrontons. De même les discussions quant aux besoins organisationnels partent du CAP et non pas de la réalité de la classe ouvrière. En ce sens, l'outil (le CAP) devient le centre des discussions, alors que la lutte pour l'organisation des travailleurs (notre travail à l'intérieur de la classe ouvrière) est

plutôt secondaire, voire bien des fois absente.

La prédominance des militants intellectuels

Deuxièmement, les discussions sont accaparées par les militants intellectuels (qu'ils soient extérieurs à un milieu de travail ou qu'ils aient effectué une liaison directe à la classe ouvrière en travaillant dans une usine) et ne permettent que difficilement à un militant ouvrier d'y participer. Cela dcoule logiquement du premier constat, i.e. que, coupées de la réalité des pratiques, les discussions présentent un caractère hautement abstrait qui exige, d'une part beaucoup de connaissances théoriques et d'expériences "a patauger dans ces troubles" et d'autre part, une connaissance et une expérience acquise au sein des CAP permettant de débattre sur les types d'organisation. Ces discussions sont stériles car elles ne partent pas de la pratique (pratique-théorie-pratique) et démobilisatrices car elles ne sont accessibles qu'à un petit cercle d'initiés à l'intérieur duquel les affrontements passés et du moment prennent des allures de "tendances" sans que pourtant l'on ne permette de tremper les tendances dans la pratique et ainsi les rendre compréhensibles. Nous ne nions pas l'existence de tendances dans les CAP. Elles existent et en gros on peut les qualifier ainsi: **la première tendance,** qui se retrouve surtout dans les noyaux en milieu de travail pose la nécessité prioritaire de l'implantation et donc de travailler à se donner des bases nouvelles d'organisation qui correspondent aux besoins issus des pratiques et à l'objectif fondamental de créer l'OPAT. **La seconde tendance** semble accorder plus d'impact à la nécessité d'une lutte idéologique large que devrait assumer les bases militantes actuelles, i.e. les CAP. Toutefois, nous croyons que ces tendances sont encore très peu systématisées et à peine "trempées" dans les pratiques. L'effort le plus sérieux réalisé dans ce sens, nous semble être le travail effectué par un comité du Secteur Travail de St-Jacques, lequel groupe constitue pour nous actuellement le pôle de référence le plus important parmi les groupes de militants ouvriers et socialistes.

L'unité doit se faire sur la base de nos luttes

Ces trois raisons majeures ont amené les militants à vouloir réclamer l'unité idéologique, politique et fondamentalement organisationnelle à partir de la définition de nos objectifs fondamentaux (i.e. destruction du capitalisme par le Parti de la classe ouvrière et construction du socialisme par la dictature du prolétariat) et par le biais de discussions très générales et abstraites. C'est là une erreur très importante dans la mesure où l'on verse facilement dans le dogmatisme et le théoricisme, faute de pouvoir lier au discours révolutionnaire des pratiques révolutionnaires. Pour nous, **l'unité doit passer par l'échange, la compréhension, la confrontation et la liaison de nos luttes.**

Cela veut dire que du particulier (nos pratiques respectives), nous devons retirer les aspects généraux (le sens de notre lutte, les stratégies et tactiques) afin qu'à partir de cette base, nous puissions avec d'autres camarades, comprendre plus globalement la lutte entière de la classe ouvrière au Québec en particulier et à travers le monde en général. Cette analyse politique, liant nos pratiques à nos objectifs fondamentaux, nous amènera à mieux voir ce qui est nécessaire en terme d'organisation à chacune des étapes de notre lutte et de quelle manière nous devons mener notre lutte à chaque instant (stratégie et tactiques. S'il est important de partir de nos pratiques, il ne faut cependant pas verser dans l'empirisme, et pour cela, il faut sans cesse déborder le particulier pour aborder le général.

L'étape actuelle exige autre chose que les CAP

L'étape actuelle où nous en somme est celle d'un début d'organisation encore fragile certes, mais exigeant dès maintenant un dépassement de l'application de ce seul mot d'ordre ("s'implanter"). Nous devons, partir d'une analyse de la situation économique et politique et d'une juste évaluation de nos forces, définir progressivement **une ligne politique** qui puisse guider nos pratiques, **une stratégie** qui nous permettra d'appliquer correctement nos propositions, et **des tactiques** qui réalisent la liaison entre la réalité et notre volonté de transformer cette réalité.

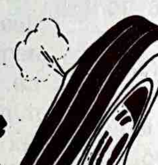
Ce travail ne se fera pas "subito presto", pas plus que mécaniquement. Il ne se fera pas non plus dans un cadre qui ne le permettrait pas. C'est dans un sens que nous croyons que les CAP devraient être transformés afin que notre travail politique puisse désormais être lié le plus étroitement possible aux acquis les plus importants que nous avons réalisé, i.e. ceux de l'implantation. Ces acquis, bien que très minimes, exigent que la définition des priorités, l'orientation politique et les mécanismes d'organisation nécessaires, ne soient plus désormais construits ailleurs et sans nous, militants ouvriers.

Nous devons donc solidairement avec les camarades des autres noyaux et des autres secteurs d'interventions (comme le scolaire et le quartier), discuter franchement de ces questions et faire en sorte que la priorité porte sur le pourquoi, et le comment mener notre lutte et dans cette optique, déterminer quel type d'organisation est désormais nécessaire.

L'ORGANISATION ET LA LUTTE A FIRESTONE

boycottons

Firestone



pourquoi un article sur la grève de firestone

Au cours des derniers mois, plusieurs articles sont parus dans divers journaux sur la grève que mènent présentement les travailleurs de Firestone. MOBILISATION croit important de reprendre ces informations parce que de la façon dont ces travailleurs ont développé leur lutte est d'un intérêt certain pour les militants ouvriers. Cet article touchera principalement les formes d'organisation que se sont donnés les travailleurs de Firestone.

Les travailleurs ont décidé de prendre en main leur lutte, en se dotant d'un instrument "le comité des trente" [1] qui vise à stimuler une plus grande participation de la base, renouvellant ainsi le syndicalisme que nous avons toujours connu. Cette expérience les amène às insister beaucoup sur une solidarité active entre les travailleurs et à poser des questions sur les formes traditionnelles de négociation, sur les structures syndicales, etc...

L'INTERET DES TRAVAILLEURS: C'EST LA SOLIDARITE ET L'ORGANISATION

Firestone, un des géants mondiaux du caoutchouc, est situé au 33ième rang des 500 plus grosses compagnies de l'Amérique du Nord et son installation ` Joliette (en banlieue de Montréal) date de 1966. L'installation à Joliette n'est pas le fruit du hasard. Firestone trouvait à Joliette même, une main-d'oeuvre jeune et qualifiée qu'elle payait moins cher qu'en Ontario ou au U.S.A. De plus, la compagnie a reçu $18 millions de subventions des gouvernements pour s'établir à Joliette. Firestone emploie 315 travailleurs qui négocient présentement leur troisième contrat de travail, tout en sachant que Firestone réalise à Joliette des profits nets de près de $3000.00 par année par employé et qu'ils ont souvent gagné des concours de productivité et de qualité de produit.(3)

Il y a trois ans, lors de la négociation de la deuxième convention collective, après une dure grève de trois mois dont les résultats furent très minimes; augmentation salariale de l'ordre de 0.08 l'hre et la satisfaction de quelques points mineurs. Des travailleurs ont analysé cet échec et cette analyse leur a permis de reconnaître la nécessité de se renseigner sur les modes d'organi-

sation en usine et de reconnaître l'importance de la participation de la majorité des travailleurs lors du renouvellement d'un contrat de travail. Ceci remet en cause les formes habituelles de négociation d'un syndicat accrédité à l'Union internationale des ouvriers du caoutchouc, une Union américaine n'ayant pas la réputation d'"exagérer" et qui a signé chez Good-Year un contrat considéré comme "très conservateur". (4) Son attitude envers les revendications des travailleurs de Joliette est jusqu'à maintenant plutôt froide. Il faut ajouter que l'Union accepte le "pattern" de négociation qui entre autre consacre un écart de salaire de plus de $1.00-hre avec l'Ontario, ce que les travailleurs de Joliette remettent en question. De plus, ils se questionnent sur la qualité des services qu'ils recoivent en échange de leurs cotisations. C'est pourquoi, ils ont exigé la présence de la F.T.Q. à la table de négociation et lui ont demandé de s'impliquer dans le conflit et d'exercer des pressions pour forcer le Ministère du travail à s'occuper des grèves qui pourrissent.

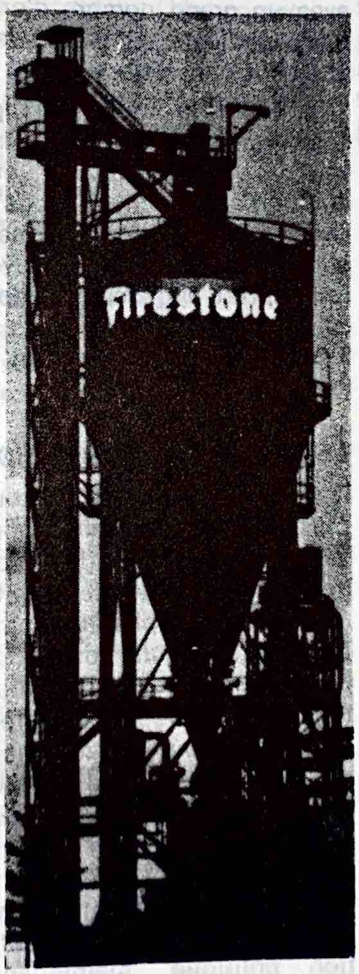
A mesure que les implications politiques de leur conflit ressortent, les travailleurs se posent des questions sur les structures syndicales qui attribue à l'Union internationale (qui reçoit la majeure partie des cotisations) la tâche de défendre leurs intérêts professionnels dans la négociation, tandis que c'est la F.T.Q. qui a pour rôle de représenter leurs intérêts face au gouvernement. Pourquoi cette séparation alors que l'expérience de cette lutte nous montre que les deux aspects sont étroitement liés.

Mais chez les syndiqués de Firestone, on se rend compte qu'il ne suffit pas de changer des structures. Ce qui fait la différence: c'est le travail soutenu des militants, c'est la détermination et la solidarité de la majorité des travailleurs qui luttent pour défendre leurs intérêts.

LE COMITE DES TRENTE

Le comité des 30, en plus de grouper des membres de l'exécutif du syndicat, les membres du comité de négociation et les délégués d'atelier, regroupe tous les travailleurs désireux de poursuivre la lutte à fond, ne s'est pas créé du jour au lendemain. L'origine de ce comité remonte à l'analyse de l'échec de la 2ième convention collective, donc vers les débuts de 1970.

A cet époque, le Conseil du travail de Joliette entreprenait des sessions de formation syndicale et politique où des travailleurs de Firestone étaient impliqués activement. Ces travailleurs plus conscients entreprirent un travail à la base dans l'usine, en vue de préparer la lutte autour du renouvellement de la future convention collective.



"En juin 72: les négociations reprennent pour un nouveau contrat de travail. De juin 72 à mars 73 (i.e. au déclenchement de la grève (5), il y a eu pas moins de 22 rencontres de négociations, 6 rencontres de conciliation et 3 conciliateurs ont essayé de régler le conflit. Depuis le début de la grève, il y a eu 4 rencontres qui ont données de bien maigres résultats. Ces 4 rencontres ont eu lieu suite à des pressions du syndicat, la compagnie n'ayant pour sa part jamais demandé à négocier depuis le début de la grève."(6)

Autant pendant la période de négociation que maintenant, le comité des 30 tient des réunions hebdomadaires, ayant en sa posession toutes les informations sur le déroulement des négociations et de la lutte, où il décide des attitudes à prendre et des interventions à faire compte tenu de l'évolution du conflit, exercant ainsi le mandat que lui a confié l'assemblée générale des travailleurs de Firestone qui est d'assumer la lutte. En effet, chaque rencontre avec la partie patronale est préparée par le comité des 30, celui-ci mandate le comité de négociation puis revient à la base pour en discuter avec les travailleurs. Cette façon de mener la négociation a permis de développer une responsabilité collective, a permis aux travailleurs d'être beaucoup plus conscient de ce qui est en train de se négocier, concrétisant ainsi la démocratisation de leur syndicat dans les faits.

LES REVENDICATIONS

Tout au long du conflit les revendications sont demeurées les mêmes:

1) Augmentation salariale de $0.70-hre pour la première année et que l'augmentation ne soit pas liée à une hausse du taux de productivité pour les employés travaillants à la pièce.(7)

2) Le français langue de travail: selon les travailleurs plusieurs cadres de la compagnie ne parlent ni ne comprennent le françcais après 7 années

d'opération dans une usine où les travailleurs sont à 100% francophone.

3) La limitation du droit de la compagnie d'exiger du temps supplémentaire: soit 8 heures maximum par semaine et 16 heures pour les employés de la maintenance.

4) Des garanties quant à la sécurité d'emploi face aux changements technologiques (recyclage des employés)

5) L'extension du droit de grief sur toutes les conditions de travail.

Face à ces revendications, la compagnie refuse de négocier sérieusement et provoque constamment les travailleurs. Ceux-ci expliquent celà comme suit:

"...il est évident que la stratégie de la compagnie est d'entretenir la confusion et l'attente d'un règlement de façon à faire pourrir le conflit. La compagnie tente en refusant toute concession et en expédiant des lettres de pression et de menaces, d'éprouver notre détermination et notre force et de créer la division à l'intérieur de notre groupe. En nous faisant attendre de la sorte, on espère nous démobiliser de notre lutte et de nous diviser dans le but évident de faire sauter les grévistes qui assurent la conduite de la lutte. La compagnie veut tout simplement liquider le comité des 30 dans l'espoir de faire rentrer les autres grévistes à aussi peu de frais que lors de la dernière rentrée au travail, il y a trois ans. Si nous cédions devant une telle stratégie, non seulement nous y perdrions toute cohésion et toute force syndicale, mais nous serions aussi appelés à faire une grève encore plus dure lors des prochaines négociations (8).

LA FORCE DES TRAVAILLEURS

Pour maintenir la mobilisation et la détermination de la majorité des travailleurs diverses actions ont été mises de l'avant. La visite de l'usine pour s'assurer qu'il ne s'y fait pas de production, la demande de rencontres entre la F.T.Q. et l'Union internationale pour discuter du conflit, il y a eu une tentative pour empêcher la sortie de pneus de l'usine pour éviter un recul face à la compagnie, (9) la création d'un fond régional d'entraide aux grévistes, la participation a l'occupation des locaux du Ministère du travail avec 15 autres groupes de grévistes,(10) l'organisation de cours de formation syndicale pour maintenir le contact entre tous les grévistes et échanger les informations sur le conflit, sur la situation économique des travailleurs québécois, l'établissement de contact avec un grand nombre d'organismes syndicaux et populaires qui appuient leur lutte.

De plus, "la forte participation aux cours de formation a entretenu l'esprit de solidarité et de détermination entre nous".(11). Une solide équipe de permanents et le comité des 30 font preuve d'un fort esprit d'engagement depuis le début du conflit. Il y a aussi la F.T.Q. qui leur accorde un appui inconditionnel.

LES COURS DE FORMATION

Dans le but de savoir toujours plus où ils allaient et comprendre le pourquoi de leur lutte, un comité de formation, issu du comité des 30 s'est mis sur pied. Ce comité de formation organise des cours de formation syndicale où tous les travailleurs avec leurs femmes peuvent discuter des questions que leurs posent le conflit. Au début le comité, tout en assumant l'orientation des cours, a fait appel à des personnes ressources de la F.T.Q., du Centre de formation populaire et du Centre d'information politique, maintenant les travailleurs assument complètement ces cours de formation.

1] L'orientation des cours de formation

L'objectif de l'organisation de cours de formation est de développer chez les travailleurs une compréhension plus scientifique des problèmes qu'ils affrontent, favorisant ainsi de leur part des luttes soutenues, plus efficaces et plus justes. Comme le montre très bien les travailleurs de Firestone, un programme de formation ne se fait pas dans les airs, il doit reposer sur du concret; partir des problèmes vécus par les travailleurs et des luttes qu'ils mènent. Il s'agit de partir des effets (expériences vécues) pour en voir les véritables causes. En d'autres termes, partir des connaissances sensibles pour produire des connaissances scientifiques, i.e. des connaissances qui expliquent en profondeur les causes des problèmes rencontrés.

L'objectif de la formation, n'étant pas de connaître pour connaître, mais de connaître pour mieux agir dans son milieu d'intervention, ceci implique que la formation est étroitement reliée aux luttes passées, présentes et futures.

La formation permet de dépasser le stade des sentiments et des connaissances sensibles pour situer plus clairement pourquoi on se bat, avec qui on se bat, contre qui on se bat et quelles sont les causes des problèmes rencontrés.

2] La 1ière série de cours

La première série de cours a débuté à la mi-juillet, elle a touchée environ 225 travailleurs dont 150 d'une façon régulière. Ces cours se donnaient au rythme de 3 sessions par semaine avec une cinquantaine de personnes chaque fois. Cette première série de cours voulait répondre aux questions suivantes: savoir pourquoi on se bat, comment on s'organise quand la grève sera terminée. On y retrouvait les points suivants:

1- Explication de leurs revendications en terme d'intérêts de classe.

2- Histoire des luttes ouvrières et critique du syndicalisme

3- Discussion sur la transformation des structures syndicales

4- Le code du travail et les lois ouvrières
5- La lutte des travailleurs chiliens
6- La projection du film Apollo(12)

Il ressort clairement que le fait d'expliquer en terme d'intérêt de classe les revendications produit que les travailleurs comprennent mieux les enjeux de la lutte pas seulement à cours terme et développe la combativité et la solidarité.

"...la forte participation aux cours de formation a entretenu l'esprit de solidarité et de détermination entre nous."

L'histoire des luttes ouvrières et la critique du syndicalisme a entre autre produit que les travailleurs de Firestone veulent mettre de l'avant un syndicalisme de combat qui exige une transformation des structures de leur syndicat,favorisant une plus grande participation et un militantisme plus fort. La projection du film Apollo, ajouté aux cours précédents a fait dire aux travailleurs que la lutte en usine se compose de 10% de convention collective et de 90% d'affrontements quotidiens et que l'important est de développer des bases organisationnelles permettant de soutenir quotidiennement la lutte.

3] Un acquis important

Suite au bilan positif de la première série de cours, les sessions de formation se poursuivent toujours. Présentement, ils en sont à leur quatrième série de cours. Lors de la production du bilan "Analyse de la situation actuelle du conflit sept. 73", on nota un certain climat d'essouflement parmi les travailleurs. Constatant ce fait, il fut décidé d'établir un plan d'action précis accompagné de tâches concrètes à faire, en plus des sessions de formation. Ce plan tourne autour de la campagne de boycottage des produits Firestone au Québec.(13) Cette offensive contre la compagnie vise d'une part le développement de la consolidation et de la mobilisation des travailleurs de Firestone et d'autre part favorise la popularisation de leur lutte.

LA SITUATION ACTUELLE

Cette dernière partie est le résultat d'une entrevue avec des travailleurs de Firestone. Dans un premier temps, ce sera un exposé de la situation actuelle du conflit, puis dans un deuxième temps il sera question des appuis qu'ils recoivent.

1- La situation du conflit au 20 octobre 1973

Présentement, un conseiller technique du Ministère du travail rencontre séparément la compagnie et le syndicat pour voir lequel des deux partis en cause est prêt à faire un premier pas. Après sept mois de lutte, il n'est pas question de reculer pour les travailleurs et on constate que plus le conflit s'éternise plus les positions du syndicat se durcissent.

a] On s'organise pour l'hiver

Ne prévoyant pas un réglement prochain du conflit, les travailleurs s'organisent maintenant pour l'hiver. Une équipe de permanents s'est formée, un nouveau comité a été mis sur pied; le comité de participation, l'équipe boycottage fonctionne très bien et un groupe d'épouses de militants du comité des 30 a mis sur pied des sessions de formation destinées spécialement aux femmes des travailleurs. De l'avis du coordonateur ils commencent tout juste à faire un travail efficace et productif.

> "Maintenant, il n'y a plus personne a rien faire, tout le monde travaille et il y a une véritable planification du travail"

b] Le comité participation

Reconnaissant qu'il est très important que le plus grand nombre possible de travailleurs participent activement à la lutte, un comité fut mis sur pied pour favoriser toujours plus cette participation.

> "Les appuis de plus en plus nombreux de la part de groupes extérieurs (syndicaux ou populaires)a fait prendre conscience aux gars de l'importance de participer activement au conflit, car ce sont eux les principaux intéressés et c'est leur force qui est déterminante dans le conflit."

c] L'équipe boycottage

Après le lancement de la campagne, plusieurs groupes ont demandé aux travailleurs de Firestone de venir expliquer leur lutte et l'importance de cette campagne de boycottage à leurs membres. Ces demandes toujours plus nombreuses ont nécessité la mise en place d'une équipe de travailleurs dont la tâche est de planifier ces rencontres.

> "La campagne de boycottage est la seule arme qui nous reste et un échec serait fatal, d'ou l'importance de la populariser le plus possible."

d] Les femmes des grévistes s'organisent

Un groupe de femmes des travailleurs du comité des 30 qui ont participé aux cours de formation, ont décidé de mettre sur pied des cours de formation destinés aux femmes des grévistes. Ces cours ont lieu 2 fois par semaine et expliquent le conflit et le plan d'action mis de l'avant. Tout ceci a pour objectif de démonter le pourquoi de cette lutte et qu'elles ont un rôle important à jouer dans cette lutte.

2- Les appuis aux travailleurs de Firestone

La majorité des appuis viennent de l'extérieur de Joliette. Cependant dans la région de Joliette, ils ont l'appui des groupes et des syndicats locaux. La population de Joliette, leur est plus ou moins favorable, car on considère Firestone comme un bon employeur vue que les salaires sont plus

élevés que la moyenne régionale

Présentement, une tournée provinciale est organisée dans le cadre de lacampagne de boycottage. Dans le cadre de cette campagne, les grévistes reçoivent des appuis concrets en termes financiers et aussi des syndicats locaux font des pressions auprès de leur employeur pour que celui-ci n'achète pas de produits Firestone.Il y a des comités de solidarité qui se mettent sur pied, exemple le comité de solidarité de la région de Montréal (14), dans le but de soutenir et de faire connaître la lutte des travailleurs de Firestone.

NOTE

1 - Ce comité de trente travailleurs-militants au début, en regroupe maintenant une quarantaine.

2 - La moyenne d'âge des travailleurs est présentement de 25 ans et le niveau de scolarité moyen est une 11ième année.

3 - Selon la revue financière **"Fortune"**, le taux de croissance annuel moyen de la Firestone fut de 8.33% de 1962 à 1972. Entre 1971 et 1972, il fut de 14%, donc 6% plus élevé que durant les dix dernières années.

4 - **La Presse**

5 - Vote de grève à 95% i.e. 295 sur 303.

6 - **Analyse de la situation actuelle du conflit**, septembre 73, p.4.

7 - Selon la nouvelle politique salariale que la compagnie veut établir, les ouvriers qui travaillent à la pièce et qui constituent près du tiers du personnel auraient les mêmes augmentations que les autres employés, mais devraient accroître leur taux de productivité de 115% la deuxième année et à 133% la troisième année, ce qui augmenterait la charge de travail des autres travailleurs puisque ceux payés à la pièce déterminent en bonne partie la production, ceci augmenterait les profits de la compagnie.

8 - **Analyse de la situation..., page 4.**

9 - Pour cette occasion, la compagnie a eu l'aide de la Sûreté du Québec, en plus d'engager des agents de sécurité, des chiens policiers et un hélicoptère.

10 - Le 27 août, 400 grévistes venant d'un peu partout au Québec se rassemblent à Montréal pour occuper les locaux du Ministère du travail. Leur but est de présenter au ministre un manifeste **Le travail, notre propriété**, dans lequel ils expliquent que les lois ouvrières sont truquées au profit des patrons, ce qui permet à ces derniers de laisser pourrir des grèves pendant plusieurs mois, particulièrement en engageant des scabs avec l'aide des tribunaux et de la police.

11 - **Analyse de la situation...page 4.**

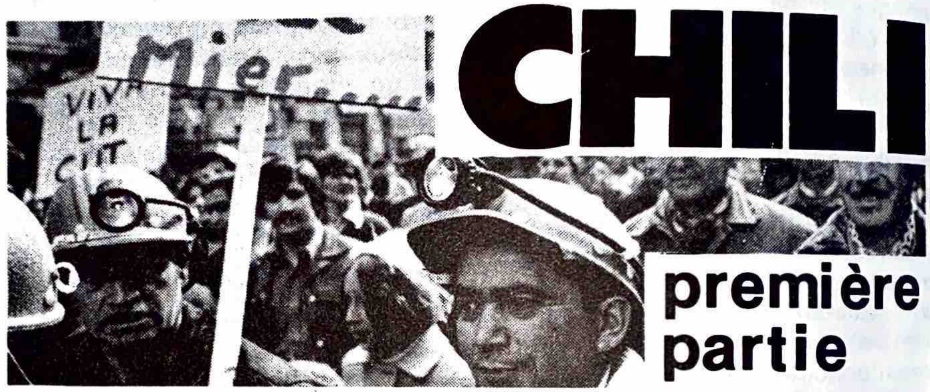
12 - Voir Champs libre

13 - Il est à noter que présentement la compagnie Firestone fait une grosse campagne de publicité en offrant un livre traitant de la série Canada - U.R.S.S. et que c'est Cournoyer et Henderson qui vantent les produits Firestone.

14 - Les travailleurs ont le contrôle de ce comité de solidarité.

CHILI

première partie



OCTOBRE 1973

Persécutions, arrestations, emprisonnements, interrogatoires, tortures, fusillades, exécutions sans jugement, assassinats d'hommes, de femmes et d'enfants, pleurs, cris, désolation, peur, angoisse, fusils, mitraillettes, militaires, généraux, junte militaire, démantèlement total de la Centrale unique des travailleurs, des partis politiques et organisations de gauche, disparition des journaux, de la radio et de la télévision des travailleurs, perte totale de la liberté, peuple persécuté, coup militaire, le fascisme le plus sanguinaire jamais connu en Amérique du Sud.

Voilà maintenant ce qu'est le Chili d'Allende.

Octobre 1972

Nous sommes loin de penser qu'à seulement un an d'ici le président Salvador Allende sera mort et le processus chilien vers le socialisme sera mort avec lui.

Le 4 septembre dernier, le peuple, travailleurs, "pobladores" et paysans ont fêté en force le 2e anniversaire de l'élection d'Allende sous l'oeil agacé de la CIA, de l'impérialisme yankee et du capitalisme local. Aujourd'hui ces trois grands ennemis du peuple déclenchent la première grande offensive afin de renverser le gouvernement Allende. La droite, fortement désorganisée lors de l'arrivée au pouvoir d'Allende, a mis ces deux années à réconcilier tous ses éléments. Frei a maté les éléments progressistes de son parti et a rapproché la démocratie chrétienne (parti de la petite et moyenne bourgeoisie groupant également des travailleurs, pobladores et paysans) du parti de la grosse bourgeoisie, le parti national. Ce dernier s'est doté d'une organisation para-militaire fasciste Patrie et Liberté, dont certains éléments ont été les assassins du général Schneider (général en chef de l'armée) en octobre 70.

L'offensive est lancée par les propriétaires de camions (au Chili, le patronat a ses propres syndicats) qui sont entrés en grève illimitée. Cette grève a pour toute fin pratique de faire sombrer le Chili dans le chaos économique. Pour ce pays découpé sur le long et parcouru de deux longues cordillières, le camionnage prend un sens particulier pour l'acheminement des produits alimentaires, des matières premières aux usines et des articles pour la distribution. Le président du Syndicat des propriétaires de camions est Léon Vilarin, membre de "Patrie et Liberté". Il est évident que la grève est politique.

Peu après, les différentes associations patronales du transport en commun passent également à l'offensive et déclenchent à leur tour la grève illimitée à travers tout le pays. Il en va ainsi des petits et grands commerçants. Les patrons d'entreprises cherchent à fermer leurs portes et rejoindre leurs confrères fascistes dans la lutte contre le peuple. La paralysie économique qui saura étouffer Allende et son Unité Populaire, voilà ce que cherche la droite.

C'est dans ce fond de décor contre-révolutionnaire que spontanément s'articule l'intervention du peuple afin de sauver son gouvernement et son pays du marasme. D'un commun accord, les ouvriers de tous les partis de gauche de la CUT, accompagnés par ceux de la D.C. organisent la contre-offensive. Il s'agit de

faire fonctionner à tout prix les entreprises. En l'absence des patrons, les ouvriers prennent en main la direction de la production. Dans les régions où se concentrent le plus d'industries, il est nécessaire de les regrouper afin de mieux coordonner les actions des travailleurs: organiser des groupes de vigilance afin de protéger les usines contre le sabotage des fascistes et avant tout unir les ouvriers afin d'encourager le travail communautaire révolutionnaire. Ainsi, s'organisent les cordons industriels, première grande arme du pouvoir populaire dont l'initiative vient directement de la nécessité de la lutte.

Dans plusieurs cas, les cordons industriels existaient déjà. Ils avaient surgi spontanément comme une forme de lutte des travailleurs surtout lorsque s'est élargi le secteur social durant l'année 1972 (les entreprises passées sous la direction des ouvriers et de l'Etat font partie du secteur social). Mais les Cordons industriels prennent leur véritable impact lorsque le danger de la contre-révolution menace le pays et son peuple. De par leur rôle révolutionnaire, les cordons industriels sont un grand pas en avant.

Plusieurs organisations populaires de quartier existent déjà en octobre 1972. On a même commencé à les regrouper dans les commandos communaux. Comme les commandos communaux se développent et se consolident durant la grève patronale d'octobre afin de répondre à la situation de lutte que le peuple doit affronter.

Ces organisations populaires ce sont les "Juntas de Vecinos", espèce d'associations de locataires qui ont comme tâche de voir au bon déroulement politique, social et économique de la vie du quartier ou de la "poblacion" (espèce de petits villages à la périphérie des villes où vivent les éléments les plus pauvres du peuple). Il y a également les "Centros de Madres", organisations féminines afin de regrouper les femmes du quartier. Ces centres des mères ont comme principaux objectifs de permettre aux femmes de s'affirmer particulièrement au niveau de l'organisation du quartier. Il y a aussi des organisations sportives, de jeunesse, de musique, culturelles et artistiques, les coopératives et à la campagne s'ajoutent les conseils communaux de paysans qui regroupent les secteurs agricoles. Toutes ces formes d'organisations communautaires ont été introduites légalement sous le mandat de Frei au début de 1969 (Frei, président démocrate-chrétien de 1964 à 1970). Le haut niveau de conscience politique et organisationnelle du peuple chilien lui a permis de profiter autant que possible de ces organisations et d'y introduire une amorce d'un réel pouvoir populaire déjà avant l'arrivée au pouvoir de l'Unité populaire. En 1971, ont été introduit les conseils locaux de santé qui également ont vite pris le pli du pouvoir populaire en introduisant une médecine préventive et une éducation médicale populaire.



Toutefois, les commandos communaux et les cordons industriels n'ont pas pris une même ampleur ni puissance dans toutes les régions du pays ou même de Santiago, sa capitale. Parmi les plus organisés, nous retrouvons à Santiago le cordon Cerrillos-Maipu au nord-ouest de la ville et le cordon Viciena Mackenna au nord-est.

• • •

Partis politiques, la CUT, le peuple

Parti Communiste [P.C.]: né en 1922, 200,000 membres, fortement structuré et discipliné. Sa ligne politique est rigide et claire, Luis Corvalan est son secrétaire-général, il est aussi sénateur. Le P.C. est le parti le plus influent à l'intérieur de l'Unité populaire et sur la politique du gouvernement. Il contrôle la CUT et regroupe la majorité des ouvriers de la production.

Parti Socialiste [P.S.]: né en 1933, 160,000 membres environ, bien structuré mais fort peu discipliné. Sous la direction de son présent secrétaire-général, la ligne politique se définit plus clairement et se situe à la gauche du P.C. Les éléments de droite n'ont plus de pouvoir et les éléments pro-P.C. perdent leur influence. Carlos Altamirano est son secrétaire-général et en mars 1973 il deviendra sénateur. Le P.S. est le parti qui a recueilli le plus fort pourcentage de vote des partis de gauche aux présidentielles de 1970 et aux municipales de 1971 et aussi aux législatives de 1973. Il a ses représentants à la CUT et regroupe aussi plusieurs ouvriers de la production.

MAPU [Mouvement d'action populaire unifiée]: né en 1968 à partir d'une scission à l'intérieur de la D.C. Ce sont surtout des étudiants et des professeurs qui l'ont formé mais très tôt, il prend une dimension populaire. En décembre 1972, son congrès général lui fait prendre définitivement une ligne politique très près de la classe ouvrière et à la gauche du P.C. Oscar Gareton est son secrétaire-général et député aux élections de 1973. Le MAPU est un parti relativement petit par rapport au P.C. et au P.S. Après les élections de mars 1973, il subit une scission et se divise en deux groupes: MAPU-Gareton (la majorité qui reste fidèle aux prises de position de décembre 1972) et le MAPU-Gazmiri (du nom de l'instigateur du mouvement) dont la ligne se rapproche du P.C.

IZQUERDIA CRISTIANA [I.C., gauche chrétienne]: né en 1971, d'une nouvelle scission dans la D.C. C'est un tout petit parti dont la ligne politique se rapproche de celle du MAPU-Gareton et du P.S. Son secrétaire-général est aussi député.

MIR [Mouvement de la gauche révolutionnaire]: né en 1964-65 à l'université de Concepcion. Sa ligne politique est aussi claire et aussi rigide que le P.C. mais beaucoup plus radicale. Il est bien structuré et très discipliné. Miguel Henriguez est son secrétaire-général et un



de ses fondateurs... il n'est ni sénateur ni député. Le MIR ne croyait pas en la victoire d'Allende en 1970, ce fut une erreur difficile à surmonter. Le MIR ne fait pas parti de l'unité populaire, il a préféré prendre une position de retrait pour mieux la critiquer; d'ailleurs, il n'y aurait pas été accepté par l'opposition du P.C. Le MIR a commencé à organiser dans les milieux les plus pauvres du peuple i.e. chez les paysans et les pobladores à la ville. Ces secteurs avaient été fort négligés par le P.C. et le P.S. C'est ainsi que le MIR a été de très près mêlé aux "prises de terres" des paysans et des sans-abris. Sa ligne politique plus revendicative que celles des autres partis surtout du P.C. vient en partie de sa grande formation marxiste-léniniste et de son implantation dans un milieu vierge où il devait organiser presqu'à partir de zéro. Cela lui a donné un stimulant incroyable qui l'a propulsé à prendre une très grande importance dans la vie politique chilienne. Il ne faut pas croire que le MIR est un parti gauchiste ou terroriste qui tente de prendre sur ses propres épaules la lutte révolutionnaire du peuple. Jamais le MIR n'a tenté de saboter l'U.P. ou de diviser la classe ouvrière. Il a encouragé l'organisation des bases et la prise de pouvoir de celles-ci: de cette manière, il s'opposait à la politique d'Allende et du P.C.

En définitive, nous pouvons retirer deux grandes lignes politiques majeures dans la gauche chilienne:

a. La ligne qui se rapproche de très près de celle des P.C. occidentaux et qui suit la ligne de Moscou. Le P.C. croit essentiellement en la conquête du socialisme à travers les voies démocratiques et légales. Dans ce parcours, il entend se gagner la petite et moyenne bourgeoisie sans lesquelles une démarche légale vers le socialisme est impossible. Pour lui, le peuple doit s'appuyer sur son gouvernement qui assurera la direction du processus.

Les tenants de cette ligne: le P.C., le MAPU-Gazmuri, Allende.

b. Cette ligne n'est pas contre le gouvernement d'Allende ou contre l'U.P. Pour elle, le gouvernement doit servir non pas à la direction du processus mais servir le processus afin de permettre une plus grande organisation et mobilisation du peuple afin de renverser le pouvoir et les institutions bourgeoises. Pour ce faire, elle ne propose pas dans un premier temps la lutte armée mais l'organisation du pouvoir populaire à travers les cordons industriels, les commandos communaux, les conseils communaux des paysans et toutes les organisations du peuple afin de le tenir constamment mobilisé dans les structures du combat. Cela doit entraîner à court terme l'affrontement armé mais il faut d'abord préparer le peuple.

Les tenants de cette ligne: le MIR, le P.S., le MAPU-Gareton, la I.C.

La CUT [Centrale unique des travailleurs]: formée en 1953 à la suite d'une longue période de luttes, de problèmes, de divisions, elle regroupe de 20 à 25% des travailleurs du Chili. Notamment dans le secteur de pointe et les fonctionnaires. Très militante et très près des revendications politiques, plusieurs de ses membres intègrent des partis. A sa direction, sont présents une majorité de communistes, en second viennent les socialistes puis les démocrates-chrétiens. Sur 27 postes, 14 sont communistes, 7 sont socialistes et 3 sont démocrates-chrétiens. Aucun ministre n'a accédé à un poste de direction. La CUT soutient fortement l'U.P. Elle a été très importante pour son accession au pouvoir et par la suite organisa plusieurs manifestations populaires d'appui au gouvernement d'Allende. Deux de ses dirigeants, Luis Figueroa (président) et Jorge Godoy (conseiller, puis président), tous deux communistes, occuperont à leur tour le poste de ministre du Travail dans le cabinet d'Allende dans ses derniers milles.

Le peuple chilien: voilà le véritable artisan des organisations populaires, des partis politiques de gauche et de la CUT. Voilà le principal artisan du processus chilien. Déjà au tout début du siècle, il se dote d'une organisation de travailleurs qui en 1925 devient le parti communiste. Son histoire est celle d'un peuple qui a savamment mis en place ses propres organisations afin d'opposer aux patrons, à la bourgeoisie chilienne et étrangère sa propre force. C'est avec difficulté et acharnement qu'il fonde ses premiers syndicats. Il subit la répression policière, militaire et gouvernementale mais reste toujours combatif. En 1933, le P.S. naît à l'approche de la deuxième guerre mondiale

afin de lutter contre le fascisme qui monte au pays. Allende fera parti des brigades anti-fascistes à Valparaiso. L'unification de ces syndicats se réalise enfin en 1953, condition essentielle pour se renforcir.

En septembre 1970, il élit le premier gouvernement marxiste. C'est à ce moment que le Chili frappe le monde entier: on parle du "processus chilien vers le marxisme", de la "révolution dans la légalité", du "Allendisme". Est-ce possible? Pour le monde entier, le processus chilien vers le socialisme est né en 1970 avec l'arrivée au pouvoir d'Allende. Pour le Chili, le processus chilien vers le socialisme a atteint une de ses phases majeures avec Allende. Le futur nous enseignera la phase ultime de son processus: sa lutte armée.



Allende

Allende: militant politique depuis sa jeunesse, un des fondateurs du P.S. et par deux fois son secrétaire-général, Allende a toujours été intimement lié au processus politique qu'a vécu la classe ouvrière chilienne depuis plus de 40 ans. Il fut quatre fois candidat de gauche à la présidence de la République. Ce fait nous montre entre autres la ténacité et la combativité de l'homme. Profondément convaincu au marxisme depuis longue date, Allende a toujours été un des grands tenants du travail politique légal. Vieux politicien, il a été tour à tour député, ministre, sénateur, président du Sénat et enfin président de la République. Son travail politique et militant a toujours été de très près lié aux "institutions démocratiques". Homme intègre, sincère et loyal, il entend mener son mandat "démocratiquement" et "constitutionnellement" en faveur de la classe ouvrière. Il entend concilier son côté "politicien" et son côté "révolutionnaire". Jamais il n'a trahi la classe ouvrière et ne veut non plus la trahir comme président, comme son président. Il croit être capable de mener le peuple au socialisme sans effusion de sang. Le succès qu'il a toujours connu en politique le porte à se croire capable de défier l'histoire qui enseigne que la classe dirigeante ne se renverse qu'avec le fusil. Il refuse de se croire vaincu ou même de se faire renverser "illégalement". Et pourtant c'est depuis longtemps qu'il disait: "J'ai été élu président jusqu'en 1976 et c'est mort qu'ils me feront sortir de la Moneda avant cette date".

S'il se rapproche de la ligne du P.C., ce n'est ni par influence ni par obligation. Allende a fait lui-même le choix de la révolution dans ce qu'il appelait "le pluralisme, la démocratie et la liberté".

Allende a été coupable de plusieurs erreurs et faiblesses dans son rôle dirigeant du processus du peuple chilien. Mais en combattant jusqu'à la mort, le 11 septembre à la Moneda, son sang a rejoint celui du Che et de centaines d'autres camarades afin d'inciter son peuple et tous les peuples opprimés à reprendre le fusil tombé de leurs mains restées inertes et poursuivre la lutte jusqu'àf l'anéantissement du capitalisme et de l'impérialisme.

• • •

Les rôles en Octobre 1972

Durant octobre 1972, c'est sous la propre impulsion du peuple que s'organise la contre-offensive des patrons. Dans un premier temps, les partis galopent pour le rejoindre. Les partis, comme le MIR, entendent maintenir l'élan populaire tout en lui donnant une direction afin de coordonner la lutte. Il s'agit de fonder le pouvoir à la base, encourager les cordons industriels, les commandos communaux et stimuler les conseils communaux de paysans déjà bien rôdés. C'est de là que devra partir la lutte à finir avec la bourgeoisie.

Le P.C. et Allende ne voient pas les choses de la même façon. Il s'agit d'affaiblir le fascisme, de lui montrer que seul le peuple détient le véritable pouvoir d'empêcher le pays de fonctionner. Ils croient que la leçon a suffit pour convaincre les classes intermédiaires, petite et moyenne bourgeoisie, de passer du côté du peuple. Il n'est pas nécéssaire de maintenir le mouvement qui pourrait dégénérer en un affrontement armé, sanglant, peut-être évitable. Le peuple a montré sa force après avoir maintenu durant un mois la droite en échec. Le gouvernement peut reprendre de nouveau la direction du processus. Les élections législatives viennent en mars prochain. Le peuple doit garder sa confiance en son gouvernement et accomplir tout afin de gagner sur le pouvoir législatif, augmenter son pourcentage de votes en faveur de l'Unité populaire et élire de nouveaux sénateurs et de nouveaux députés.

Tout cela est la base et l'idéologie du P.C. et d'Allende. Le peuple doit demeurer prêt à intervenir si son gouvernement le nécéssite. En ces occasions, il saura démontrer la force de son appui populaire au gouvernement Allende et intimider ainsi toute offensive de la droite pour le renverser. En effet, dans ses moments les plus critiques, Allende ne manquera pas d'appeler directement ou à travers le P.C. ou à travers la CUT à de grandes mobilisations générales pour montrer à ses adversaires tout l'appui populaire sur lequel il peut compter.

Dans cette même ligne d'idées, il est nécéssaire pour le P.C. et Allende de converser, de négocier avec la droite. Cette manière d'agir, ils la justifient en assurant qu'il faut maintenir des relations avec ce qu'ils appellent les secteurs "démocratiques" de l'opposition. Ces secteurs se retrouvent dans la D.C. parce que là se regroupent une minorité de travailleurs, de "pobladores", et de paysans, mais surtout des secteurs qu'ils cherchent à se gagner: la petite et moyenne bourgeoisie. Ces secteurs doivent nécessairement se ranger du côté du peuple. Tous les partis sont d'accord sur ce point mais tous n'entendent pas régler la question de la même façon. Tandis que le P.C. et Allende sont prêts au dialogue, le MIR, le MAPU (Gareton), le P.S., la I.C., croient que le peuple doit s'accaparer de tout le pouvoir, i.e. renverser la bourgeoisie et ses institutions afin de forcer les classes intermédiaires à se ranger de son côté et non pas lui demander son avis.

Ces deux manières de régler le même problème, i.e. réaliser le socialisme, donne non seulement deux idéologies différentes mais deux pratiques différentes. Pendant que le MIR, le MAPU (Gar), l'I.C. et le P.S., veulent maintenir vivantes, actives et progressives les organisations du peuple, le P.C. et Allende veulent les mettre en veilleuse afin qu'elles interviennent là et quand le gouvernement en a besoin. Pendant que le MIR, le P.S., le MAPU (Gar) et l'I.C. croient que le véritable pouvoir du peuple est dans ses organisations, le P.C. et Allende le voient dans le gouvernement. La volonté du MIR de maintenir les cordons industriels et les commandos communaux et d'activer les conseils communaux de paysans, cela, le P.C. et Allende le voient comme la création d'un pouvoir parallèle au gouvernement de la part d'extrémistes et nuisible au bon succès du processus. Après octobre, tous doivent se préparer à l'avènement électoral. C'est pour cette raison qu'Allende fait un arrangement avec la droite qui signifie l'intégration des chefs militaires dans son cabinet. Ils auront à regler les conflits avec les patrons en grève et à préparer un climat de tranquillité pour les élections.

Après octobre, les cordons industriels, les commandos communaux et les conseils communaux de paysans iront dormir un peu, attendant que la droite décide de passer à l'action. Cette action viendra entre juin et septembre 1973 et elle sera capitale. Elle mettra le point final à trois années d'Unité populaire.

Les JAP: si la droite accepte le règlement avec le gouvernement et que ses "gremios" (corporations patronales) retournent à leurs activités, c'est qu'elle croit remporter la victoire finale sur l'Unité populaire aux élections du 4 mars. Elle veut s'assurer le 66% des sièges nécessaires afin de destituer légalement Allende ou du moins le 51% pour exiger un changement en profondeur du programme de l'Unité populaire ou la démission d'Allende. La réalisation de ses voeux lui demande d'employer des moyens peu catholiques.

Son projet est de poursuivre son action d'octobre, c'est-à-dire s'attaquer à l'économie du pays mais de manière différente: accaparer les produits, créer le marché noir, la spéculation, rayer du marché les produits essentiels tels le sucre, le beurre, l'huile, la farine, la viande, le savon, etc... baisser la valeur de l'escudo (monnaie nationale) par rapport au dollar; ses grands acteurs du moment: les marchands, c'est leur âge d'or. Les produits qu'ils reçoivent pour les distributions passent justement sous le comptoir et de là au marché noir.

Le peuple, première victime, ne tarde pas à lancer son offensive: organiser lui-même son propre approvisionnement. Les JAP (Junta de abastecimiento y contrôle de precios) déjà créées en 1972, reprennent vigueur. Ce sont des assemblées pour le contrôle de l'approvisionnement et des prix. Elles doivent voir à ce que chaque famille reçoive ce dont elle a besoin. Dans certaines régions (les plus combatives), elles prennent jusqu'à l'initiative de forcer les marchands à vendre toute leur marchandise aux prix officiels et les empêcher de s'adonner au marché noir. Elles demandent jusqu'au rationnement afin que chaque personne ait sa part. Ceci ne va pas sans entraîner les cris au meurtre de la droite qui y voit un danger réel. Pour les JAP, il s'agit de réglementer la distribution selon les besoins du peuple et non plus les besoins de la bourgeoisie. Pour le gouvernement, l'initiative prend encore l'allure d'un pouvoir parallèle. Pour lui, le rationnement est impossible. Cela est vrai car pour un réel rationnement, il faut le contrôle non seulement de la distribution, mais aussi de la production et le renversement de la bourgeoisie. Mais renverser la bourgeoisie dans la "légalité" demande des étapes et les JAP sont trop radicales pour remplir ces étapes. Déjà intégrés au Secrétariat national de la distributioin, on leur serre la vis bureaucratique et les JAP doivent se ranger sous les directives de DIRINCO (Direction de l'industrie et du commerce).

• • •

Le projet MILLAS

Pendant même que se déroule le débat au sujet des JAP (janvier et février), le ministre de l'Economie, Orlando Millas (communiste), présente à la chambre des



députés (le 24 janvier) un projet de loi sur le secteur social (area social)
secteur privé: usines dirigées par les patrons
secteur mixte: usines dirigées par les travailleurs et les patrons
secteur social: usines dirigées par les travailleurs.
Industrie intervenue: industrie prise en main par les travailleurs pour la passer au secteur social.

Le projet en question vise à remanier la démarche à suivre pour intervenir dans les usines et les faire passer au secteur social. Légalement, l'Etat peut intervenir ou réquisitionner une usine si elle présente des difficultés économiques aiguës ou si la production est délibérément ralentie par les patrons.

Déjà en 1972, des ouvriers décident eux-mêmes d'intervenir dans leurs usines et exigent qu'elles passent au secteur social. En octobre, il va de soi, le mouvement s'accentue grandement. La droite accuse le gouvernement de sortir de la légalité en permettant ces prises d'usines par les ouvriers. Le gouvernement devait intervenir sur cette question mais le pauvre Millas l'a malheureusement faite contre les voeux du peuple et surtout des ouvriers concernés. Le projet prévoit entre autres:

1- un ralentissement sensible dans l'intervention ou réquisition des usines;
2- organiser une direction mixte dans certaines usines (dont quelques-unes déjà dans le secteur social).
3- discuter directement du mode d'intervention avec les propriétaires et, s'ils veulent coopérer avec le gouvernement, ils peuvent continuer à diriger leurs usines.

Ce dernier point entraine d'une part des indemnisations non prévues ou plus grandes que prévues et d'autre part, la dévolution sans plus aux propriétaires de certaines usines déjà passées au secteur social. Le projet ne concerne pas les monopoles étrangers ou nationaux qui passent aux mains de l'Etat.

La réaction ne tarde pas à venir. Le lendemain et le surlendemain, les ouvriers du cordon industriel le plus organisé, celui de Cerillos-Maipu prennent les chemins d'accès aux quartiers. Ils sont des milliers d'hommes et de femmes mobilisés contre le projet. Ce cordon industriel est dans la région à plus forte concentration industrielle du pays: 250 usines, 46,000 travailleurs. D'autres cordons entrent dans la protestation dont celui de Viciena-Mackenna. Le refus est unanime. Quatre jours plus tard, les ouvriers du Cordon Cerillos-Maipu obtiennent une entrevue avec Allende, lui communiquant leurs objections. Pendant ce temps, les ouvriers de la construction organisent une manifestation à la Place de la Constitution (face à la Moneda, palais présidentiel) afin de condamner massivement le projet Millas. Plusieurs autres travailleurs et pobladores y participent. Même les bases du P.C. refusent le projet. La volonté du peuple est claire: aucune usine ne retournera aux patrons. Le gouvernement n'a pas le choix, le projet est retiré.

Le 4 mars 1973

Grande victoire! L'Unité populaire remporte 43% des voix. Elle a maintenant 63 députés sur 150 et 20 sénateurs sur 50.

Malgré les difficultés et problèmes du moment, le peuple a augmenté son nombre de voix au Parlement. L'augmentation dépasse même les prévisions des partis de l'Unité populaire qui s'attendaient à un 40 ou 41%. Le peuple a remporté une nouvelle victoire sur les forces de droite. Décidément, la droite ne pourra plus reprendre le pouvoir à travers ses propres voies "démocratiques", à travers sa propre légalité. Sa seule porte de sortie contre la gauche sera le fascisme. Mais laissons Roberto Thieme, un des chefs de "Patrie et Liberté", nous montrer comment en février dernier il prévoyait la chose:

au sujet des élections; "Le système démocratique libéral, pour nous, meurt le 4 mars. Nous "Patrie et Liberté", savons que la solution (au marxisme) ne viendra pas par les voies traditionnelles des partis politiques. Elle viendra par la voie des Forces armées et de l'homme de travail".

au sujet d'Allende et de son gouvernement: "L'Unité populaire a très habilement mis une barrière à l'obtention des deux tiers aux élections, car ils ont l'initiative. Nous (Patrie et Liberté) nous disons que si l'opposition obtient 51%, elle a la majorité absolue et la faculté d'exiger la démission de ce gouvernement. Car, il ne s'agit nullement de lui faire changer de programme.(...) Ainsi, nous croyons qu'après mars, nous devrons sortir Allende, l'enlever du gouvernement. Ceci est notre but immédiat. Et je le dis, nous aurons l'appui majoritaire du pays; nous avons la garantie qu'avec les "gremios" (corporations patronales) et les Forces armées, nous sortirons Allende du Gouvernement." **Chile Hoy**, no.39, p.9.

Au prochain numéro, nous verrons comment s'est réalisé la prédiction de Thieme.

DANS LE PROCHAIN NUMERO

- CHILI 2ième partie
- L'ORGANISATION ET LA LUTTE A LA CANADIAN STELL FOUNDRIES (interview avec des militants)
- La lutte sur les conditions de santé et de sécurité (grève à Sheell en '72) - suivi d'un interview avec un militant dans une raffinerie de Montréal
- Evaluation des élections provinciales par des groupes de militants
- Interview avec des militants du noyau SERVICE SOCIAL à propos du DOSSIER SERVICE SOCIAL



BON DE COMMANDE

Veuillez me faire parvenir .... disque(s) "MUSIQUE ET CHANTS DE LA RÉSISTANCE CHILIENNE".

Vous trouverez ci-joint un chèque ou mandat poste au montant de ....($ 5.00 par disque plus frais de transport) à l'ordre de:

COMITÉ-QUÉBEC-CHILI, avec mention "disque" au dos.

NOM ____________

ADRESSE ____________

____

Adressez le bon de commande à:

Région de Montréal
Disque Québec-Chili
221 ouest St-Paul
Montréal

Région de Québec
Comité Québec-Chili
615 Calixa Lavallée
Québec 6

Tous les bénéfices réalisés par la vente de ce disque iront au COMITÉ DE SOLIDARITÉ QUÉBEC-CHILI.

numéros précédents encore disponibles

Vol.2, no.1
Pourquoi une revue militante - La formation: une nécessité de tout travail militant - Bilan d'un travail d'organisation politique en usine - Inventaires d'enquêtes politiques en milieu de travail.

Vol.2, no.2
Bilan d'une lutte sur le logement: Linton-Barclay - Problèmes et perspectives du travail de quartier à St. Jacques - La lutte des travailleurs chiliens.

Vol.2, no.3
Les fonds de pension - Le quatrième congrès du P.Q. - Panama

Vol.2, no.4
La lutte sur les frais de scolarité à l'UQUAM - La génération révoltée - L'assassinat d'Amilcar Cabral et les luttes de libération en Afrique - Une évaluation du travail idéologique.

Vol.2, no.5 - SPECIAL SUR LA PROPAGANDE
Lénine: A propos d'une profession de foi - De la propagande - La propagande: rôle, tâches et limites - Le rôle de la propagande dans la construction du parti révolutionnaire révolutionnaire révolutionnaire.

Vol.3, no.1 - SPECIAL
Mobilisation: comprendre la réalité, poursuivre la lutte - Les débuts d'un mouvement socialiste à Montréal

ABONNEMENT

CI JOINT:

- ☐ $2.50 pour un abonnement individuel d'un an (10 numîros)
- ☐ $ ____________ pour abonnements collectifs d'un an ($2.50 chacun)
- ☐ $ ____________ pour les numéros précédents suivants ($0.25 chacun)
- ☐ $0.50 pour le DOSSIER MOBILISATION no. 1

TOTAL ____________

Faire parvenir votre paiement à:
MOBILISATION
3902 Ontario est
Montréal 403
Nom ____________

____

Adresse ____________

____

VIENT DE PARAITRE

DOSSIER MOBILISATION

NO.1

Notes sur les contradictions économiques et politiques au Canada et au Quebec

par Jean Grenier

NO.1 DOSSIER MOBILISATION

EXTRAIT DE LA PREFACE

Le texte se divise en **deux grandes parties**:

- la première partie est plus introductive. Elle tente de retracer dans ses grandes lignes la situation internationale, les nouveaux rapports de force dans le monde ainsi que la montée des forces révolutionnaires.

- la deuxième partie constitue un débvlayage beaucoup plus complet des données sur notre **situation économique**: les secteurs industriels, le degré et le processus de concentration financière et industrielle, l'"échange inégal" entre le Canada et les Etats-Unis; sur notre **situation politique**: les diverses fractions de la bourgeoisie et de la petite bourgeoisie qui s'affrontent sur le terrain politique, leurs bases économiques de classe, leur rôle par rapport à l'impérialisme, etc...

Finalement, la deuxième partie se complète par une esquisse des solutions à l'impasse politique actuelle, qui sont envisagées par les fractions nationalistes et "démocratiques" de la moyenne et de la petite bourgeoisie nationale. Cette partie devait initialement être complétée par une autre, portant sur les solutions envisageables par la classe ouvrière et les travailleurs salariés en général. L'ampleur du travail sur la classe ouvrière et ses solutions politiques a retardé la rédaction finale de cette partie. Toutefois, plusieurs militants y travaillent actuellement et il est probable que des textes s'inscrivant dans la suite du dossier actuel soient disponibles d'ici quelques mois.

96 pages

$0.50

Desponible à:
LA LIBRAIRIE PROGRESSISTE
1867 Amherst
Mtl. 132
tél. 522 - 1373